PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



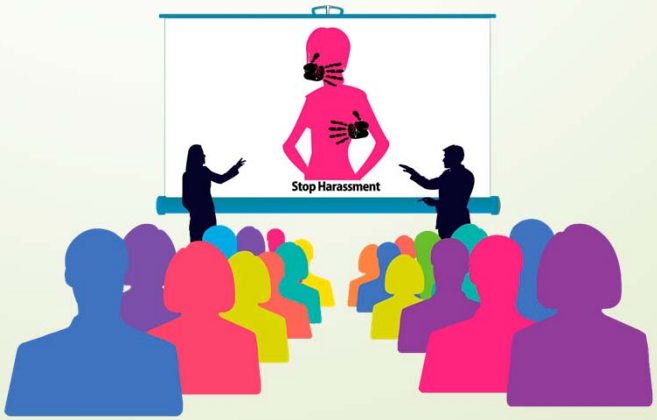
Ingenieros
AGRÓNOMOS
ARAGÓN • NAVARRA • PAÍS VASCO

ÍNDICE

1. Declaración de principios
2. Objetivos
3. Definiciones y tipologías
4. Ámbito de aplicación
5. Medidas preventivas
6. Procedimiento de actuación
    a) Comunicación a quién corresponda
    b) Denuncia
    c) Investigación
    d) Medidas cautelares
    e) Resolución
    f) Comunicación a la partes
7. Garantías del proceso y plazos
8. Sanciones, acciones correctivas y complementarias
9. Publicidad y entrada en vigor
10. Seguimiento y evaluación
11. Legislación
12. Anexos

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- La Junta de Gobierno junto con la totalidad de la plantilla de trabajadores acuerdan con carácter público declarar que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratados con dignidad, no permitiéndose el acoso sexual, el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo o maternidad. Estableciendo la obligación a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla de la empresa a aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución. Por ello se dará difusión de este protocolo en la web del Colegio.



2. OBJETIVOS

El protocolo sobre el acoso de los centros de trabajo del COIAANPV trata de prevenir , así como de actuar ante cualquier situación de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o discriminación, de manera rápida y confidencial, garantizando la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Este protocolo pretende abordar un doble objetivo:

- Prevenir y evitar los casos de acoso en todas sus modalidades, estableciendo las medidas oportunas
- Determinar concretamente las actuaciones y sanciones internas en caso de producirse acoso en la entidad



3. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

a) **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Para distinguir entre acoso y conducta amistosa es ver si el sujeto pasivo acepta o rechaza el comportamiento de ser susceptible de considerarse acoso.

Tipos de acoso sexual-laboral

1. Chantaje u hostigamiento: El acosador ejerce un abuso de superioridad sobre la víctima obligándole a aceptar comportamientos o propuestas de índole sexual para no verse perjudicada en sus condiciones laborales.
2. Acoso sexual ambiental: Se produce por conductas que provocan un clima laboral hostil y humillante para la persona acosada, tal como comentarios ofensivos, bromas sexuales de mal gusto, alusiones a la vida íntima, etc...



b) **Acoso por razón de sexo:** comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el objeto de atentar contra su dignidad. Ejemplo: conductas discriminatorias por ser mujer, discriminación por embarazo o maternidad…

c) **Acoso moral:** persigue anular la capacidad de la persona, promoción laboral, permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

d) **Acoso laboral:** conductas de violencia psicológica con el propósito de crear un ambiente hostil que perturbe la vida laboral. Es continuado en el tiempo. No es necesariamente jerárquica.



El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- **Acoso Descendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso Horizontal**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras
- **Acoso Ascendente**, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.



e) **Acoso psicológico en el trabajo (APT):** exposición a conductas de violencia, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o varias personas, por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica.

f) **Ciberacoso:** hostigamiento y cualquier otra forma de acoso a través de las tecnologías de la comunicación.

g) **Otras discriminaciones:** discriminación por razón de origen racial, sexual, técnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, lengua, lugar de nacimiento o cualquier circunstancia personal o social.

Escala de Gravedad del Acoso:

- **Leve:**

  Chistes de contenido sexual, reiterados acercamientos, piropos continuados, miradas insinuantes no consentidas

- **Grave:**

  Situaciones con situación verbal directa de alto contenido sexual y contactos físicos no permitidos por la persona acosada

- **Muy Grave:**

  Situaciones como abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras, actos sexuales bajo presión de despido, etc.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El presente protocolo será de aplicación a todo el personal trabajador y miembros de la Junta de Gobierno, así como a personas voluntarias y/o en prácticas del COIAANPV, en todas las provincias de ámbito territorial de este Colegio Oficial.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

- La organización tiene la responsabilidad absoluta de garantizar un entorno de trabajo saludable, establecer condiciones laborales que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y disponer de procedimientos que garanticen su prevención y su sanción.



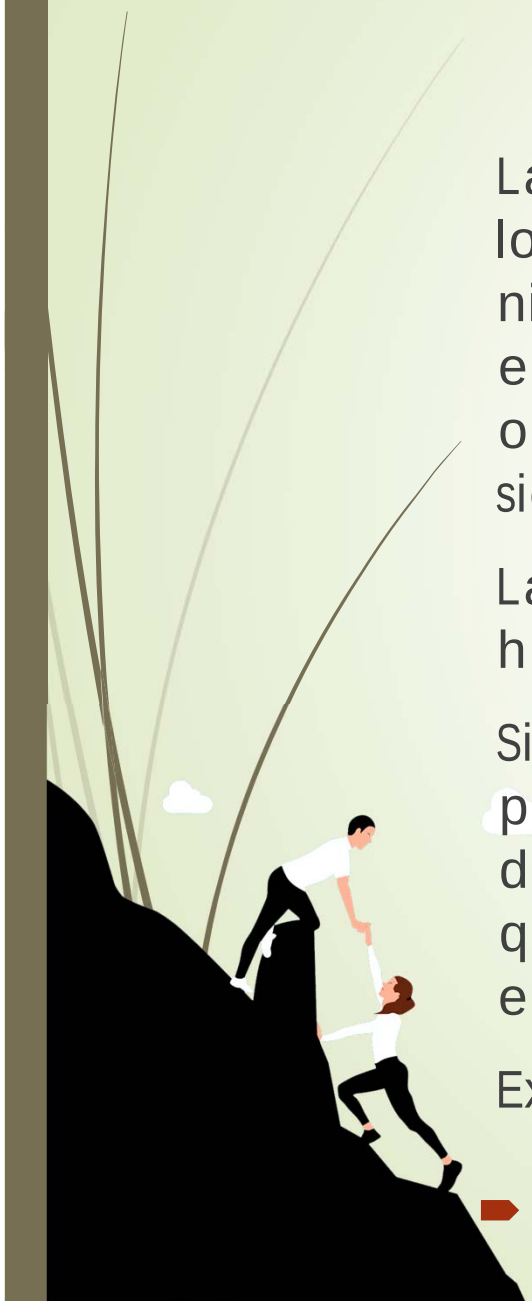
Las Medidas Preventivas se fundamentan en la realización de los siguientes puntos:

a) Declaración de Principios recogidos en el punto 1 de este protocolo.

b) Declaración del protocolo a través de la web del COIAANPV

c) Realización de acciones formativas en materia de violencia de género y en particular sobre el acoso sexual y sexista.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



1- Comunicación a quién corresponda

La persona afectada o la persona con conocimiento de los hechos (profesional o personas de igual o superior nivel jerárquico, etc) transmitirán la queja al secretario o en su defecto al decano del Colegio de manera verbal o escrita a la mayor brevedad, quedando finalmente siempre por escrito los hechos, por medio del **anexo I**

La persona tiene derecho a ejercer una queja y que los hechos se investiguen.

Si los hechos no revisten gravedad, como procedimiento informal, se informará a la otra persona de la existencia de un comportamiento indeseado y que éste resulta incómodo su actividad laboral y solicitar el cese de dicho comportamiento.

Existen dos clases de procedimientos

- **Procedimiento Informal**
- **Procedimiento Formal**

PROCEDIMIENTO INFORMAL



Se iniciará en el momento de tener constancia de la denuncia de manera verbal, por la víctima o cualquier persona con conocimiento de la situación de acoso.

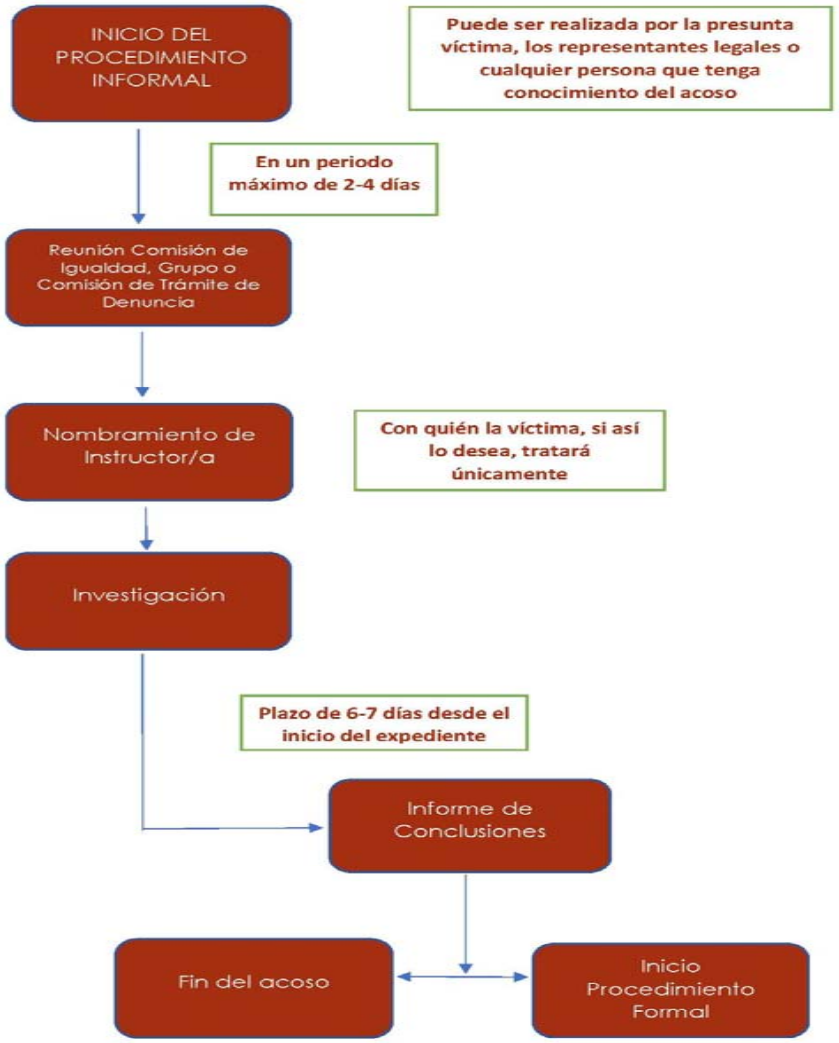
Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

El instructor será el Secretario y en su defecto el Decano.

La Comisión la formarán el Secretario Técnico, un Delegado de la Junta de Gobierno y dos trabajadores de la plantilla. Se sustituirá a una de estas personas por un delegado de la Junta de Gobierno de otra provincia, si fuese parte implicada en la investigación.

Los plazos y pasos a seguir se reflejan a continuación en el siguiente esquema:

Procedimiento INFORMAL para la tramitación de las reclamaciones o denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



PROCEDIMIENTO FORMAL

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales (dirigirse directamente al acosador a través de un compañero o asesor confidencial) hubieran fracasado o no fueran recomendables.



El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado.

Se activa una fase instructora, con nombramiento de un instructor o instructora, y se aplicarán cuantas diligencias, prueba y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que serviría para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

En cualquier caso, debe dejarse claro quiénes son las personas responsables de recibir y tramitar las denuncias e investigaciones y que habrá personas responsables de ambos sexos con esta responsabilidad. La víctima si así lo desea, solo tratará con estas personas instructoras, una vez iniciado el procedimiento.

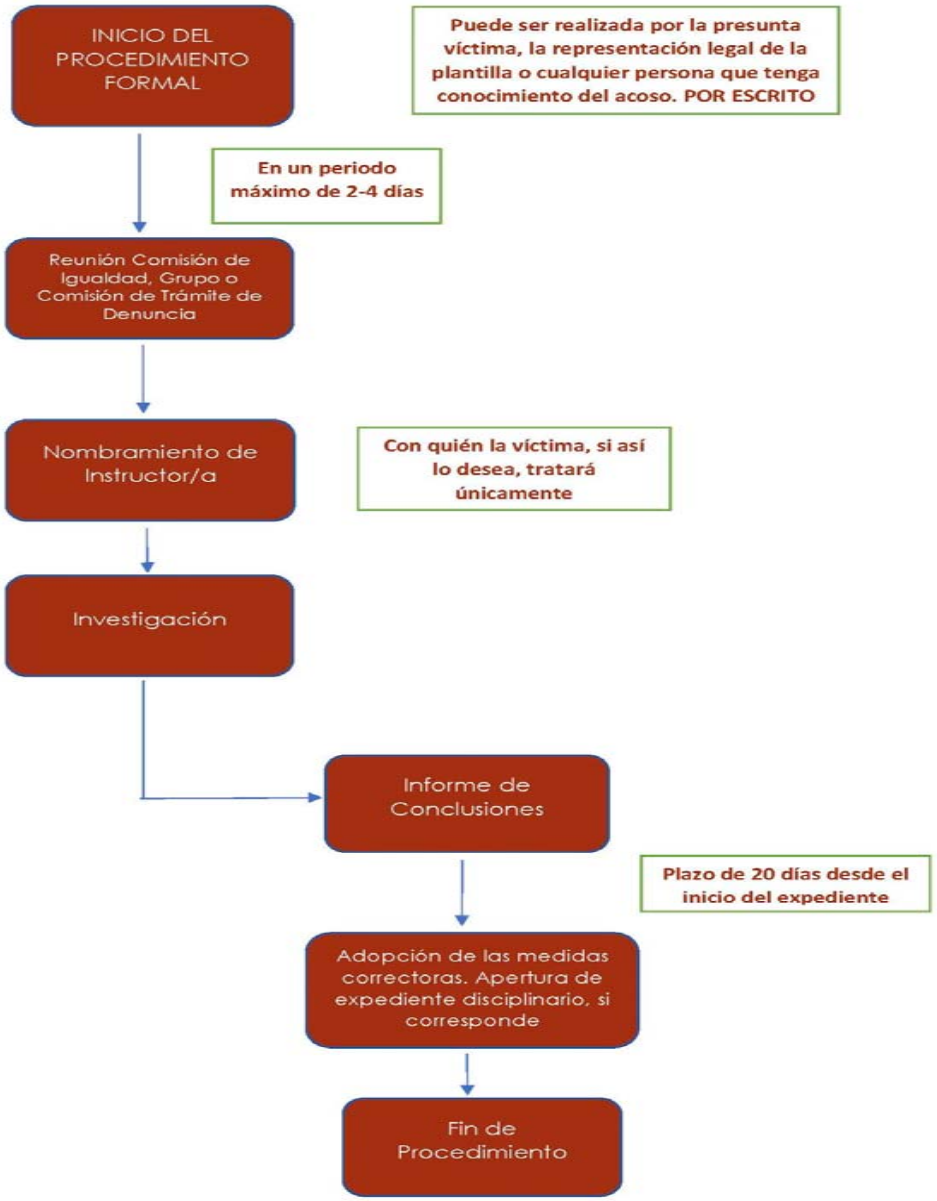
El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada, y establecer un plazo máximo para la tramitación y resolución de las denuncias, que no debería superar los 20 días hábiles.

Se debe garantizar la audiencia a las partes implicadas, permitiendo a éstas formular alegaciones e informándoles de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento; y que tanto las personas denunciantes como la denunciada podrán acompañarse en todos los trámites de una persona de la Representación Legal de la plantilla.

En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Se debe informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma.

Los plazos y pasos a seguir se reflejan a continuación en el siguiente esquema:

Procedimiento FORMAL para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



2- Denuncia

La denuncia podrá ser interpuesta por la persona que se sienta acosada o por otra persona conocedora de los posibles hechos motivos de investigación.

La denuncia se dirigirá a la Comisión, la cuál nombrará a un instructor, por defecto el Secretario. Dicha denuncia puede ser tanto verbal como escrita, si bien se rellenará finalmente el parte de denuncia según Anexo III.

Una vez enviada la denuncia, la comisión se encargará de valorar hechos, indicios, fuentes y otros aspectos, entrando de oficio a investigar si encuentra pruebas suficientes.



Estas fases son:

- Fase de investigación
- Fase de mediación, para tratar de solucionar el conflicto
- Fase de resolución, en la que se tomarán las medidas cautelares y/o correctivas para poner fin al proceso de denuncia.

3- Investigación



Se deben reunir el mayor número de pruebas posibles: videos, fotografías, mensajes de texto, whatsapp, correos electrónicos, audios, partes de baja por ansiedad o depresión, etc.

La Comisión de Valoración, iniciará las investigaciones preliminares, tras lo cual, de manera inmediata, trasladará a la persona denunciada información detallada sobre la naturaleza y contenido de la denuncia, con acuse de recibo, concediendo plazo para contestar a la misma.

La Comisión de Valoración es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase (comunicado, documentos aportados por la persona afectada, resumen de entrevistas, informe vinculante, etc.).

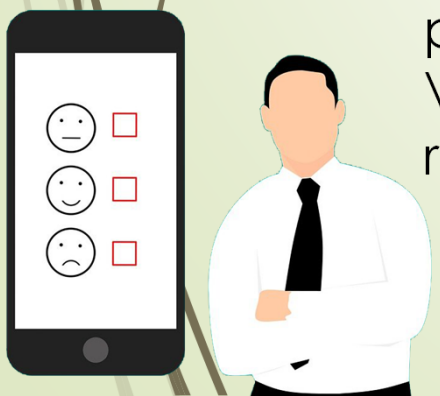
4- Medidas cautelares

La Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.

Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas

5- Resolución

En el plazo máximo de 20 días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Comisión de Valoración finalizada la investigación, procederá a la resolución del caso.



La Comisión podrá decidir entre las siguientes opciones alternativas:

- Archivar la solicitud, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
  a) Desistimiento de la persona solicitante.
  b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
  c) Resolución del contenido de la solicitud por actuaciones previas.
- Si existen indicios de acoso laboral, sexual o por razón de sexo u otra discriminación, la Comisión de Investigación continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de las medidas cautelares que aconseje la valoración inicial.

Denuncias Infundadas o Falsas: Si de la valoración inicial o informe emitido por la Comisión se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos o testimonios son falsos, la Comisión propondrá a Dirección de la empresa la incoación de correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables de dichos comportamientos.

6- Comunicación de las partes

Otras Consideraciones: Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

La persona u órgano específico encargado de resolver comunicarán por escrito a la persona acosada y a la persona acusada de haber cometido la ofensa, cómo se ha resuelto el problema informándoles de las acciones disciplinarias que se emprenderán.

El informe final debe determinar si los hechos son constitutivos de acoso o no lo son.

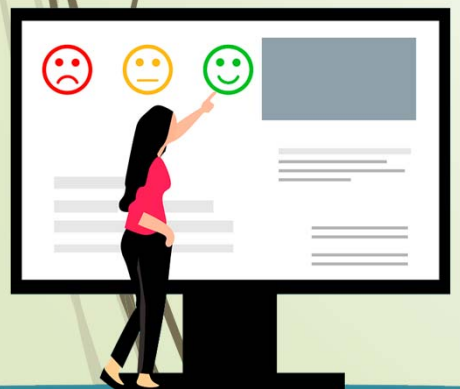


7. GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

- Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.

El COIAANPV se encargará de procurar la protección suficiente de la persona denunciante en cuanto a posibles represalias y a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

Se garantizarán los derechos tanto de la persona que presenta una denuncia como de la persona denunciada por acoso sexual o acoso por razón de sexo.



El informe final debe ser emitido en un plazo máximo de 7 días hábiles para los casos que se estimen como leves y de 20 días hábiles para los considerados graves.

8. SANCIONES, ACCIONES CORRECTIVAS Y COMPLEMENTARIAS

Constatada la situación de acoso sexual o por razón de sexo deberá abrirse expediente sancionador al sujeto activo siempre que éste se encuentre en el ámbito de la empresa, en caso contrario, el COIAA está obligado a realizar las actuaciones necesarias para que no continúe el acoso (contratas, subcontratas, ETTs).

Las sanciones serán las recogidas en el convenio de los trabajadores que se acoge el COIAANPV:

- **Falta Leve**: Amonestación, verbal o por escrito, sin necesidad de que tenga aparejada una sanción de empleo y sueldo.
- **Falta Grave**: Amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo no superior a 15 días.
- **Falta muy Grave**: Amonestación de despido, suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días o despido disciplinario.

En cualquier caso, transcurridos seis meses desde la comisión de los hechos, aunque la empresa no hubiera tenido conocimiento estos hechos prescriben. Es decir, que si la empresa no tiene conocimientos de los hechos, pasados seis meses ya no se podrá sancionar.



9. PUBLICIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

- El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de la entidad y sus proveedores, la fecha de entrega en vigor del protocolo será desde la firma por parte de la Junta de Gobierno y un representante de los trabajadores, su difusión al personal de la empresa se realizará mediante envío en pdf y a terceros a través de la incorporación en la web oficial del COIAANPV.

  Este protocolo está vinculado al Convenio Colectivo de los

  Trabajadores en vigor incluyéndose en su integridad como anexo del mismo.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- La comisión llevará el seguimiento de los casos de acoso, al menos una vez al año, con el fin de evaluar la aplicación del protocolo, las medidas preventivas adoptadas e ir adoptando nuevas medidas preventivas.



11. LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA



Normativa de referencia:

a) Normativa internacional.

- Declaración Universal Derechos Humanos, arts. 3 y 5.

b) Normativa europea.

- Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, y modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fecha 23.9.2002.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países miembros de la CE.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de
- 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

c) Normativa estatal.

- Constitución de 1978: Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; y art. 53.2.
- Código Penal: Art. 184; art. 191 y arts. 443 y 445.
- Código Civil: Art. 1903.
- R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Art. 7, 8, 9, Art 48. y 62
- R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Art. 8.13. Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.
- R.D Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: art. 95.3; art. 96; art. 108.2; art. 180; art. 181 y art.182.

d) Normativas autonómicas:

- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de prevención y protección integral a las mujeres víctimas de violencia de género en Aragón.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Bibliografía

- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social: Guía para la elaboración e implantación de un protocolo de acoso en la empresa.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: Manual de Referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Instituto de las Mujeres: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de laboral. Manual de referencia

12. ANEXOS

ANEXO I. CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc…) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas No Verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de Carácter Físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc…) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

ANEXO II. CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de la persona por ser mujer u hombre.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona por ser mujer u hombre.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo por su condición de mujer u hombre



ANEXO III. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

I. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso:

☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS AGRÓNOMOS DE ARAGÓN, NAVARRA Y PAÍS VASCO.

ANEXO IV. CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO EN LA ENTIDAD

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE: Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACIÓN" del COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS AGRÓNOMOS DE ARAGON NAVARRA Y PAÍS VASCO y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO: Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día para la investigación de los hechos.

LOCALIDAD Y FECHA:

FIRMA:

CERTIFICACIÓN DE ACUERDO Y PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO DEL COLEGIO OFICIAL DE INGENIEROS AGRÓNOMOS DE ARAGÓN, NAVARRA Y PAÍS VASCO

Las personas firmantes de este documento la conforman el decano actual en su condición de representante de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Ingenieros Agrónomos de Aragón, Navarra y País Vasco y por otra parte el trabajador que ostenta mayor antigüedad en la entidad actuando en representación del resto de la plantilla de trabajadores, acuerdan aprobar y poner en marcha este documento de manera indefinida.

Acordado por los trabajadores y por la Junta de Gobierno

En Zaragoza, a 17 de septiembre de 2022

Firma:

D. Ángel Jiménez Jiménez

Firma:

D. José Ignacio Giménez Agreda

Ingenieros AGRÓNOMOS ARAGÓN • NAVARRA • PAÍS VASCO