

DECLARACIÓN DE PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, DISCRIMINATORIO (INCLUIDO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO O POR DISCAPACIDAD)

Esta Asociación, con el objetivo de proteger la dignidad de todos sus trabajadores y trabajadoras, se compromete a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal. Por ello:

- La Asociación condena cualquier actitud que suponga una discriminación por razón de sexo, raza, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal.
- La Asociación manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo
- La Asociación se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.
- La Asociación asume el compromiso de divulgar la existencia del protocolo creado a tal efecto, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto en cualquier ámbito relacionado con la actividad de esta.

Introducción:

La presente declaración tiene como objetivo establecer las pautas de actuación de la **ASOCIACIÓN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN** en la gestión del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad.

1. Marco legal:

- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006)
- Directiva 2000/78/CE del Consejo
- Directiva 2006/54/CE
- Directiva (UE) 2019/1937 ("Whistleblowing")
- Convenio 190 y Recomendación 206 de la OIT
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/2013 (Ley General de Discapacidad)
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de Garantía integral de la libertad sexual
- Ley 4/2023 de 28 de Febrero y RDL 1016/2024 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Estatuto de los Trabajadores.

- Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón
- Ley 2/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en Aragón

2. Principios generales:

- **Prevención:** La Asociación se compromete a adoptar las medidas necesarias para prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, o discriminatorio (incluido por orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad) en el seno de la entidad.
- **Detección:** La Asociación se compromete a establecer un sistema de detección y denuncia de casos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, o discriminatorio (incluido por orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad).
- **Actuación:** La Asociación se compromete a actuar de forma diligente y eficaz ante cualquier caso de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, o discriminatorio (incluido por orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad).
- **Protección de las víctimas:** La Asociación se compromete a proteger a las víctimas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, o discriminatorio (incluido por orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad) de cualquier tipo de represalia.

3. Medidas de prevención:

- Difusión del protocolo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad a todos los trabajadores y trabajadoras.
- Impartición de formación al personal sobre acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad.
- Designación de una persona responsable de la recepción y tramitación de las denuncias de acoso.
- Establecimiento de un canal de denuncias confidencial.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, incluyendo el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad.
- Implementación de medidas de control y seguimiento.

4. Procedimiento de actuación:

- Presentación de la denuncia por escrito o a través del Canal de denuncias

- Investigación de los hechos denunciados de forma confidencial y respetando los derechos de todas las partes implicadas.
- Adopción de medidas disciplinarias en caso de que se confirme la existencia de acoso.
- Protección de la víctima de acoso de cualquier represalia.

5. Recursos de apoyo:

- Asistencia psicológica y jurídica a las víctimas de acoso.
- Información y actividades de sensibilización sobre acoso laboral, sexual, por razón de sexo, de orientación sexual e identidad y expresión de género o discapacidad.
- Ajustes al procedimiento por motivos de discapacidad.

6. Seguimiento y evaluación:

ASOCIACIÓN PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN se compromete a realizar un seguimiento y evaluación del cumplimiento del presente compromiso, así como a revisar y actualizar el protocolo de acoso en cualquiera de sus formas de forma periódica.

7. Firma:

La presente declaración ha sido leída y aprobada por la Junta Directiva de Plena inclusión Aragón.

Santiago Villanueva Ginés



Presidente

José Francisco Blasco Gracia



Secretario