



AMIZADE
Asociación de persoas con discapacidade da comarca de Pontevedra



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN AMIZADE

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE AMIZADE NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE O ACOSO SEXUAL E/OU O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1. A tutela preventiva fronte o acoso

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2. Concepto e conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición e conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.2. O procedemento de actuación

2.2.1. Determinación da comisión instrutora

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

2.2.3. A fase preliminar ou procedemento informal

2.2.4. O expediente informativo ou procedemento formal

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

2.2.6. Seguimento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA

1

COMPROMISO DE AMIZADE NA XESTIÓN DO ACOSO SEXUAL E/OU POR RAZÓN DE SEXO

Co presente protocolo, AMIZADE manifesta a súa tolerancia cero ante a concorrencia en toda a súa organización de conductas constitutivas de acoso sexual ou acoso por razón de sexo.

Ao adoptar este protocolo, AMIZADE quere subliñar o seu compromiso coa prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo en calquera da súas manifestacións, informando da súa aplicación a todo o persoal que presta servizos na súa organización, sexa persoal propia ou procedente doutras empresas, incluídas as persoas que, non tendo unha relación laboral, prestan servizos ou colaboran coa organización, tales como persoas en formación, as que realizan prácticas non laborais ou aquelas que realizan voluntariado.

Así mesmo, AMIZADE asume o compromiso de dar a coñecer a existencia do presente protocolo, coa indicación da necesidade do seu cumprimento estrito, ás empresas ás que desprace o seu propio persoal, así como ás empresas das que procede o persoal que traballa en AMIZADE. Así, a obrigaçión de observar o disposto neste protocolo farase constar nos contratos subscritos con outras empresas.

Cando a presunta persoa acosadora quedara fora do poder da dirección de AMIZADE e, polo tanto, AMIZADE non poida aplicar o procedemento na súa totalidade, dirixirase á empresa competente ao obxecto de que adopte as medidas oportunas e, no seu caso, sancione á persoa responsable, advertíndolle que, de non facelo, a relación mercantil que une a ambas empresas poderá extinguirse.

O protocolo será de aplicación ás situacións de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzan durante o traballo, en relación co traballo ou como resultado do mesmo:

- a) no lugar de traballo, inclusive nos espazos públicos e privados cando son un lugar de traballo;
- b) nos lugares onde se paga á persoa traballadora, onde esta toma o seu descanso ou onde come, ou nos que utiliza instalacións sanitarias ou de aseo e nos
- c) vestiarios;
- d) nos desprazamentos, viaxes, eventos ou actividades sociais ou de formación relacionados co traballo;
- e) no marco das comunicacións que estean relacionadas co traballo, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso);
- f) no aloxamento proporcionado por AMIZADE.
- g) nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo



AMIZADE

Asociación de persoas con discapacidade da comarca de Pontevedra



Este protocolo da cumprimento a canto esixen os artigos 46.2 e 48 da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, el RD 901/2020 de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

En efecto, AMIZADE ao comprometerse coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoitir unha actitude proactiva tanto na prevención do acoso – sensibilización e información dos comportamentos non tolerados pola entidade-, como na difusión de boas prácticas e implantación de cantas medidas sexan necesarias para xestionar as queixas e denuncias que a este respecto se poidan plantexar, así como para resolver segundo proceda en cada caso.

A tal efecto, aproba o contido do presente protocolo de prevención do acoso na reunión da súa xunta directiva celebrada o día 15 decembro de 2023.

Asdo. Paulo Fontán Torreiro

Pontevedra, 15 de decembro de 2023

2

CARACTERÍSTICAS E ETAPAS DO PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRENTE O ACOSO SEXUAL E/OU ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Coa finalidade de dar cumprimento ao compromiso co que se inicia este protocolo e nos termos expostos ata o momento, a asociación AMIZADE implanta un procedemento de prevención e actuación fronte o acoso sexual e o acoso por razón de sexo coa intención de establecer un mecanismo que fixe como actuar de maneira integral e efectiva ante calquera comportamento que poida resultar constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo. Para iso, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos no apartado 7 do Anexo del RD 901/2020, do 13 de outubro:

- 1.** Medidas preventivas, con declaración de principios, definición do acoso sexual e acoso por razón de sexo e identificación de condutas que puideran ser constitutivas destes tipos de acoso.
- 2.** Medidas proactivas ou procedimentais de actuación fronte ao acoso para dar cauce ás queixas ou denuncias que puideran producirse e medidas cautelares e/ou correctivas aplicables.
- 3.** Identificación de medidas reactivas fronte ao acoso ou no seu caso, o réxime disciplinario.

2.1. A TUTELA PREVENTIVA FRONTE O ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

AMIZADE formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subraiar como deben ser as relacións entre o persoal da empresa e as condutas que non resultan tolerables na organización.

O presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo que poida manifestarse en AMIZADE

AMIZADE, ao implantar este procedemento, asume o seu compromiso de previr, non tolerar, combater e perseguir calquera manifestación de acoso sexual ou acoso por razón de sexo na súa organización.

O acoso é, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses xurídicos entre os que destaca a dignidade da persoa traballadora como positivización do dereito a vida e a integridade física, psíquica e moral. A afectación á dignidade, con todo, non impide que un acto destas características poida xerar igualmente un dano a outros intereses xurídicos distintos tales como a igualdade e a prohibición de discriminación, o honor, a propia imaxe, a intimidade, a saúde, etc. pero aínda con isto será sempre por definición contrario á dignidade. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo xera sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito de AMIZADE non se permitirán ni tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo en calquera da súas manifestacións. A entidade sancionará tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomenta e/ou tolere. Todo o persoal da entidade ten a obrigaón de respectar os dereitos fundamentais de todos cantos conformamos AMIZADE, así como de aquelas persoas que presten servizos nela. En especial, absteranse de ter comportamentos que resulten contrarios á dignidade, intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre condutas respectuosas.

Non obstante o anterior, de entender que está sendo acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo, calquera persoa traballadora disporá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido en aras a súa erradicación e reparación de efectos.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, AMIZADE sancionará a quen corresponda, comprometéndose a usar todo o seu poder de dirección e sancionador para garantir

un entorno de traballo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas e por razón de sexo e adecuado os principios de seguridade e saúde no traballo.

2.1.2 Concepto e conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo

2.1.2.1. Definición e conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, aos efectos deste protocolo constitúe acoso sexual calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso sexual considerárase discriminatorio.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual considerárase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

A título de exemplo e sen ánimo excluínste nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as conductas que se describen a continuación:

Conductas verbais:

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presións para a actividade sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;
- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

Conductas non verbais:

- Exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, xestos.
- Cartas ou mensaxes de correo electrónico ou en redes sociais de carácter ofensivo e con claro contido sexual.

Comportamentos Físicos:

- Contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, acercamento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" ou chantaxe sexual

Entre os comportamentos constitutivos de acoso sexual pode diferenciarse o acoso sexual "quid pro quo" o chantaxe sexual que consiste en forzar á vítima a elixir entre

someterse aos requirimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ao acceso a formación profesional, ao emprego continuado, á promoción, á retribución ou a calquera outra decisión en relación con esta materia. Na medida que supón un abuso de autoridade, a persoa acosadora será aquela que teña poder, sexa directa ou indirectamente, para proporcionar ou retirar un beneficio ou condición de traballo.

Acoso sexual ambiental

Neste tipo de acoso sexual a persoa acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indeseados de natureza sexual. Poden ser realizados por calquera membro da asociación, con independencia da súa posición ou estatus, ou por terceiras persoas ubicadas de algún modo no entorno do traballo.

2.1.2.2. Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado **en función do sexo dunha persoa** co propósito ou o efecto de atentarse contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo considerárase discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente nunha realidade concreta concorre unha situación cualificable de acoso por razón de sexo, requírese a concorrencia dunha serie de elementos conformadores dun común denominador, entre os que destacan:

- a) Hostigamento, entendendo como tal toda conduta intimidatoria, degradante, humillante e ofensiva que se orixina externamente e que é percibida como tal por quen a sofre.
- b) Atentado obxectivo á dignidade da vítima e percibida subxectivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. O ataque á dignidade de quen sofre acoso por razón de sexo non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado a saúde psíquica e física, etc.
- d) Que non se trate dun feito illado.
- e) O motivo destes comportamentos debe ter que ver co feito de ser mulleres ou por circunstancias que bioloxicamente só lles poidan afectar a elas (embarazo, maternidade, lactancia natural); o que ten que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que a consecuencia da discriminación social se lles presumen inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente teñen atribuído as mulleres, por

exemplo, un traballador home ao que se acosa por dedicarse ao coidado de menores ou dependentes.

O condicionamento dun dereito ou dunha expectativa de dereito á aceptación dunha situación constitutiva de acoso por razón de sexo considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínte ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, **cumprindo os requisitos postos de manifesto no punto anterior**, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo no traballo de producirse de maneira reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Xulgar o desempeño da persoa de maneira ofensiva, ocultar os seus esforzos e habilidades.
2. Poñer en cuestión e desautorizar as decisións da persoa.
3. Non asignar tarefa algunha, ou asignar tarefas sen sentido ou degradantes.
4. Negar ou ocultar os medios para realizar o traballo ou facilitar datos erróneos.
5. Asignar traballos moi superiores ou moi inferiores ás competencias ou cualificacións da persoa, ou que requiran unha cualificación moito menor da posuída.
6. Ordes contraditorias ou imposibles de cumprir.
7. Roubo de pertenzas, documentos, ferramentas de traballo, borrar arquivos do ordenador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc.
8. Ameazas ou presións ás persoas que apoian á acosada.
9. Manipulación, ocultamento, devolución da correspondencia, as chamadas, os mensaxes, etc., da persoa.
10. Negación ou dificultades para o acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuacións que pretenden illar ao seu destinatario ou destinataria

1. Cambiar a ubicación da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
2. Ignorar a presenza da persoa.
3. Non dirixir a palabra á persoa.
4. Restringir ás compañeiras e compañeiros a posibilidade de falar coa persoa.
5. Non permitir que a persoa se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.

7. Eliminar ou restrinxir os medios de comunicación dispoñibles para a persoa (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan á saúde física ou psíquica da vítima

1. Ameazas e agresións físicas.
2. Ameazas verbais ou por escrito.
3. Berros e/ou insultos.
4. Chamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar á persoa, obrigándolle a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
7. Ocasionar destrozos no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
8. Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

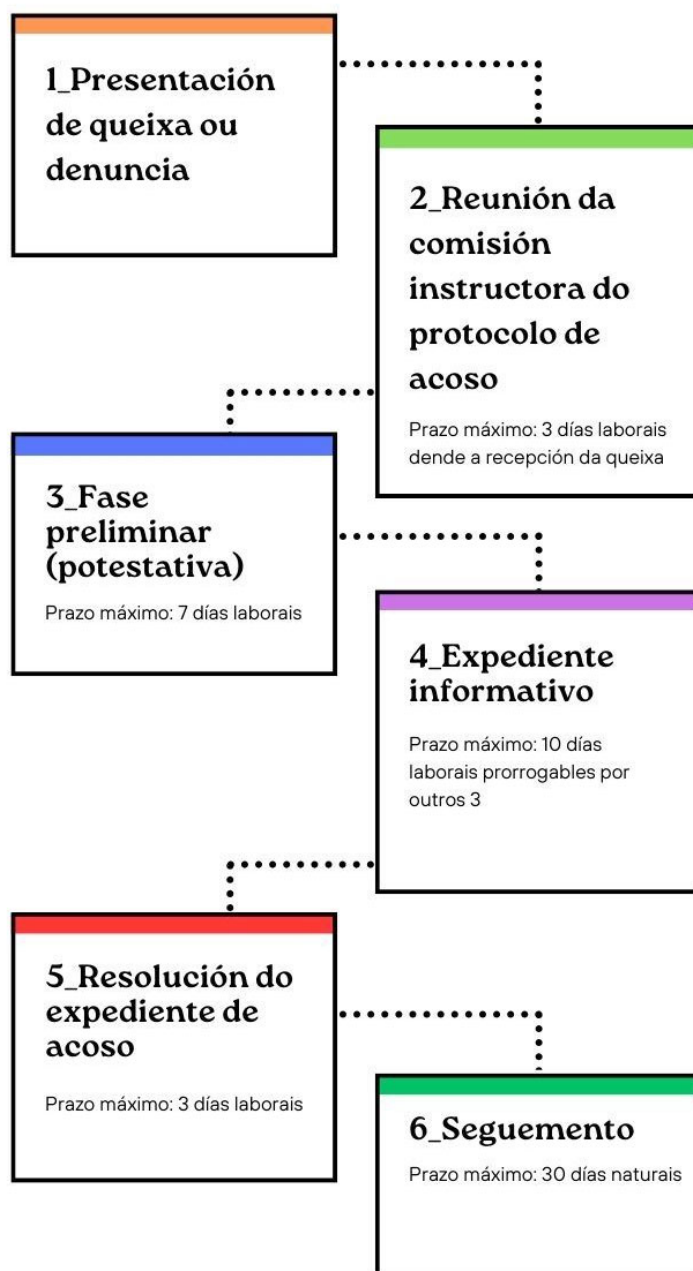
Ataques á vida privada e á reputación persoal ou profesional

1. Manipular a reputación persoal ou profesional a través do rumor, a denigración e a ridiculización.
2. Dar a entender que a persoa ten problemas psicolóxicos, intentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes, etc.
4. Críticas a nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De maneira esquemática as fases e prazos máximos para levar a cabo o procedemento de actuación son as seguintes:

PROCEDIMIENTO



2.2.1.- Determinación da comisión instrutora para os casos de acoso

Constitúese unha comisión instrutora e de seguimento para casos de acoso sexual e por razón de sexo que está formada por tres persoas:

José Manuel Lareu Gutiérrez

Elena Barcia Lorenzo

César Maquieira García

No caso de ausencia por vacacións, enfermidade ou calquera outra causa legal, poderá actuar de suplente de calquera das persoas titulares:

Teresa Ballesteros Rodríguez

Co fin de garantir ao máximo a confidencialidade deste procedemento, as persoas que sexan membros desta comisión serán fixas.

A comisión terá unha duración de catro anos. As persoas indicadas que forman esta comisión instrutora, cumprarán de maneira exhaustiva a imparcialidade respecto ás partes afectadas, polo que no caso de concorrer algún tipo de parentesco por consanguinidade ou afinidade con algunha ou algunhas das persoas afectadas pola investigación, amizade íntima, enemistade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberán absterse de actuar. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producira a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación de dita persoa ou persoas da comisión.

Adicionalmente, esta comisión, xa sexa por acordo propio ou por solicitude dalgunha das persoas afectadas, poderá solicitar a contratación dunha persoa experta externa que poderá acompañarlle na instrución do procedemento.

Esta comisión reunirse no prazo máximo de 3 días laborais á data de recepción dunha queixa, denuncia ou coñecemento dun comportamento inadecuado, de conformidade co procedemento establecido no presente protocolo para a súa presentación.

No seno da comisión investigarase, inmediata e minuciosamente, calquera denuncia, comunicación, queixa ou informe sobre un comportamento susceptible de ser considerado acoso sexual ou por razón de sexo. As queixas, denuncias e investigacións trataranse de maneira absolutamente confidencial, de forma coherente coa necesidade de investigar e adoitir medidas correctivas, tendo en conta que pode afectar directamente á intimidade e honorabilidade das persoas.

2.2.2. O inicio do procedemento: A queixa ou denuncia

En AMIZADE César Maquieira García é a persoa encargada de xestionar e tramitar calquera queixa ou denuncia que, conforme a este protocolo, poida interpoñerse polas persoas que prestan servizos nesta organización.

As persoas traballadoras de AMIZADE deben saber que, salvo dolo ou mala fe, non serán sancionadas por activar o protocolo. No caso de facelo, ao interpoñer calquera reclamación esta terá presunción de veracidade e será xestionada pola persoa á que se acaba de facer referencia.

As denuncias serán secretas, pero non poderán ser anónimas, AMIZADE garantirá a confidencialidade das partes afectadas.

A fin de garantir a confidencialidade de calquera queixa, denuncia ou comunicación de situación de acoso, AMIZADE habilita a conta de correo electrónico denuncias@asociacionamizade.org á que só terá acceso a persoa encargada de tramitar a queixa e as persoas que integran a comisión instrutora, e cuxo obxecto é única e exclusivamente a presentación deste tipo de denuncias ou queixas. Todo isto sen prexuízo de poder aceptar igualmente as queixas ou denuncias que poidan presentarse de forma secreta, que non anónima, por escrito e en sobre pechado dirixido á persoa encargada de tramitar a queixa. Co fin de protexer a confidencialidade do procedemento, a persoa encargada de tramitar a queixa dará un código numérico a cada unha das partes afectadas.

Recibida unha denuncia en calquera das dúas modalidades apuntadas, a persoa encargada de tramitar a queixa poñerá inmediatamente en coñecemento da Xunta Directiva da asociación e das demais persoas que integran a comisión instrutora.

Ponse a disposición das persoas traballadoras o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa. A presentación pola vítima da situación de acoso sexual ou por razón de sexo, ou por calquera traballadora ou traballador que teña coñecemento da mesma, do formulario correspondente por correo electrónico na dirección habilitada ao respecto ou por rexistro interno denunciando unha situación de acoso, será necesaria para o inicio do procedemento nos termos que consta no apartado seguinte.

2.2.3.A fase preliminar ou procedemento informal

Esta fase é potestativa para as partes e dependerá da vontade que exprese ao respecto a vítima. A pretensión desta fase preliminar é resolver a situación de acoso de forma urxente e eficaz para conseguir a interrupción das situacións de acoso e alcanzar unha solución aceptada polas partes.

Recibida a queixa ou denuncia, a comisión instrutora entrevistará á persoa afectada, podendo tamén entrevistar o presunto agresor/a ou a ambas partes, solicitar a intervención de persoal experto, etc.

Este procedemento informal ou fase preliminar terá unha duración máxima de sete días laborais a contar dende a recepción da queixa ou denuncia por parte da comisión instrutora. Nese prazo, a comisión instrutora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando a consistencia da denuncia, indicando a consecución ou non da finalidade do procedemento e, no seu caso, propoñendo as actuacións que estime convintes, incluída a apertura d expediente informativo. Todo o procedemento será urxente e confidencial, protexendo a dignidade e a intimidade das persoas

afectadas. O expediente será confidencial e só poderá ter acceso a el a citada comisión.

Sen embargo o anterior, a comisión instrutora, dada a complexidade do caso, poderá obviar esta fase preliminar e pasar directamente á tramitación do expediente informativo, o que comunicará ás partes. Así mesmo, pasarase a tramitar o expediente informativo se a persoa acosada non queda satisfeita coa solución proposta pola comisión instrutora.

No caso de non pasar á tramitación do expediente informativo, levantarase acta da solución adoptada nesta fase preliminar e informarse á Xunta Directiva da asociación.

2.2.4. O expediente informativo

No caso de non activarse a fase preliminar ou cando o procedemento non poida resolverse, darase paso ao expediente informativo.

A comisión instrutora realizará unha investigación¹, na que se resolverá a propósito da concorrencia ou non do acoso denunciado tras oír ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan, celebrar reunións ou requirir canta documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto na materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada.

As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

Durante a tramitación do expediente, a proposta da comisión instrutora, a Xunta Directiva de AMIZADE adoptará as medidas cautelares necesarias conducentes ao cese inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supoñer un prexuízo permanente e definitivo nas condicións laborais das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a Xunta Directiva de AMIZADE separará á presunta persoa acosadora da vítima.

No desenvolvemento do procedemento darase primeiro audiencia á vítima e despois á persoa denunciada. Ambas partes implicadas poderán ser asistidas e acompañadas por unha persoa da súa confianza, sexa ou non representante legal e/ou sindical das persoas traballadoras, quen deberán gardar sixelo sobre a información a que teña acceso.

A comisión de instrución poderá, se o estima pertinente, solicitar asesoramento externo en materia de acoso e igualdade e non discriminación durante a instrución do procedemento. Esta persoa experta externa está obrigada a garantir a máxima confidencialidade respecto todo aquilo do que puidera ter coñecemento ou o que puidese ter acceso por formar parte da comisión de resolución do conflito en cuestión, e estará vinculada ás mesmas causas de abstención e recusación que as persoas integrantes da comisión de instrución.

¹ A investigación deberá ser rápida, confidencial e baseada nos principios de contradición e oralidade. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se plantexe terá presunción de veracidade.

Finalizada a investigación, a comisión levantará unha acta na que se recollerán os feitos, as testemuñas, probas practicadas e/ou recabadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións da acta, a comisión instrutora instará a asociación a adoitar as medidas sancionadoras oportunas, podendo incluso, no caso de ser moi grave, propoñer o despido disciplinario da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, a comisión fará constar na acta que da proba expresamente practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo.

Se, aínda non existindo acoso, se atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación de violencia susceptible de ser sancionada, a comisión instrutora de acoso instará igualmente á Xunta Directiva de AMIZADE a adoitar as medidas que ao respecto se consideren pertinentes.

No seo da comisión instrutora de acoso as decisións tomaranse de forma consensuada, sempre que sexa posible e, no seu defecto, por maioría.

O procedemento será áxil, eficaz, e protexerase, en todo caso, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas. Ao longo de todo o procedemento manterase unha estrita confidencialidade e todas as investigacións internas levaranse a cabo con tacto, e co debido respecto, tanto o/a denunciante e/ou a vítima, quen en ningún caso poderán recibir un trato desfavorable por este motivo, como o/a denunciado/a, cuxa proba de culpabilidade requira a concorrencia de indicios nos termos previstos na normativa laboral no caso de vulneración dos dereitos fundamentais.

Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obriga de actuar con estrita confidencialidade e de gardar sxiilo e secreto profesional ao respecto de toda a información á que teñan acceso.

Esta fase de desenvolvemento formal deberá realizarse nun prazo non superior a dez días laborais. De concorrer razóns que esixan, pola súa complexidade, maior prazo, a comisión instrutora poderá acordar a ampliación deste prazo sen superar en ningún caso outros tres días laborais máis.

2.2.5. A resolución do expediente de acoso

A Xunta Directiva de AMIZADE unha vez recibidas as conclusións da comisión instrutora, adoitará as decisións que considere oportunas no prazo de 3 días laborais, sendo a única capacitada para decidir ao respecto. A decisión adoptada comunicarse por escrito á vítima, á persoa denunciada e á comisión instrutora, quen deberán gardar sxiilo sobre a información á que teñan acceso.

Nestas comunicacións, ao obxecto de garantir a confidencialidade, non se darán datos persoais e se utilizarán os códigos numéricos asignados a cada unha das partes implicadas no expediente.

En función deses resultados anteriores, a Xunta Directiva de AMIZADE procederá a:

- a) archivar as actuacións, levantando acta ao respecto.
- b) adoitar cantas medidas estime oportunas en función das suxestións realizadas pola comisión instrutora do procedemento de acoso. A modo exemplificativo poden sinalarse entre as decisións que poida adoitar a asociación neste sentido, as seguintes:
 - a. separar fisicamente á presunta persoa agresora da vítima, mediante cambio de posto e/ou quenda ou horario. En ningún caso se obrigará á vítima de acoso a un cambio de posto, horario ou de ubicación.
 - b. sen prexuízo do establecido no punto anterior, procederase e, en función dos resultados da investigación, sancionarse á persoa agresora aplicando o cadro de infraccións e sancións previsto no convenio colectivo de aplicación á empresa ou, no seu caso, no artigo 54 ET.

Entre as sancións a considerar para aplicar á persoa agresora teranse en conta as seguintes:

1. traslado, desprazamento, cambio de posto, xornada ou ubicación
2. a suspensión de emprego e soldo
3. a limitación temporal para ascender
4. despido disciplinario

No caso de que a sanción á persoa agresora non sexa a extinción do vínculo contractual, a Xunta Directiva de AMIZADE manterá un deber activo de vixilancia respecto a esa persoa traballadora cando se reincorpore (se é unha suspensión), ou seu novo posto de traballo no caso dun cambio de ubicación. Pero sempre e en todo caso, o cumprimento de erradicar o acoso non finalizará coa mera adopción da medida do cambio de posto ou coa mera suspensión, sendo necesaria a súa posterior vixilancia e control por parte da asociación.

A Xunta Directiva de AMIZADE adoitará as medidas preventivas necesarias para evitar que a situación volva a repetirse, reforzará as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e saúde da vítima, entre outras, as seguintes:

- Avaliación dos riscos psicosociais na asociación.
- Adopción de medidas de vixilancia para protexer a vítima.
- Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
- Apoio psicolóxico e social á persoa acosada.
- Modificación das condicións laborais que, previo consentimento da persoa vítima de acoso, se estimen beneficiosas para a súa recuperación.
- Formación ou reciclaxe para a actualización profesional da persoa acosada cando permanecera en IT durante un período de tempo prolongado.
- Realización de novas accións formativas e de sensibilización para a prevención, detección e actuación fronte o acoso sexual e/ou acoso por

razón de sexo, dirixidas a todas as persoas que prestan os seus servizos na asociación.

2.2.6. Seguimento

Unha vez cerrado o expediente, e nun prazo non superior a trinta días naturais, a comisión instrutora virá obrigada a realizar un seguimento sobre os acordos adoitados, é dicir, sobre o seu cumprimento e/ou resultado das medidas adoitadas. Do resultado deste seguimento levantarase a oportuna acta que recollerá as medidas a adoitarse para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se se implantaron as medidas preventivas e sancionadoras propostas. A acta remitirase á Xunta Directiva da asociación.

3

DURACIÓN, OBRIGATORIEDADE DE CUMPRIMENTO E ENTRADA EN VIGOR

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor na data da súa aprobación pola Xunta Directiva de AMIZADE.

O presente procedemento non impide o dereito da vítima a denunciar, en calquera momento, ante a Inspección de Traballo e da Seguridade Social, así como ante a xurisdición civil, laboral ou penal.

MODELO DE QUEIXA OU DENUNCIA EN AMIZADE

4

I. Persoa que informa dos Feitos

χ Persoa que sufriu o acoso:

χ Outras (Especificar):

II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:

Apelidos:

DNI:

Posto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificacións:

III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Grupo/categoría profesional ou posto:

Centro de traballo:

Nome da empresa:

IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, adxuntado as follas numeradas que sexan necesarias, incluíndo datas nas que tiveron lugar os feitos sempre que sexa posible:

V. Testemuñas e/ou probas

No caso de que haxa testemuñas indicar nome e apelidos:

Adxuntar calquera medio de proba que considere oportuno (indicar cales):

V. Solicitude

Téñase por presentada a queixa ou denuncia de acoso (INDICAR SE É SEXUAL OU POR RAZÓN DE SEXO) fronte a (IDENTIFICAR PERSOA AGRESORA) e se inicie o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persoa interesada:

**Á atención da Comisión Instrutora do procedemento de queixa fronte o acoso sexual e/ou por razón de sexo en
AMIZADE**