

AODEMPEP

Asociación Ourenzana de Esclerosis Múltiple, Parkinson y Enfermedades Raras. Entidad declarada de **UTILIDAD PÚBLICA**

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO O MORAL

DATOS EMPRESA

TITULAR:	(AODEMPEP) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS
CIF:	G32209983
CONVENIO COLECTIVO:	Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
DOMICILIO SOCIAL:	Rua Recardo Paz, nº1 32005, Ourense

PERSONAS DESIGNADAS PARA DENUNCIAS

NOMBRE	PUESTO	DEPARTAMENTO	CONTACTO
Laura Ruiz Soriano	Educadora Social	Área Social	636 490 627
María Fernanda Patiño Bustabad	Directora y Psicóloga Clínica	Área Sanitaria	650 642 043

Contenido

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	3
2. DEFINICIÓN DE ACOSO.	4
2.1. ACOSO SEXUAL.	4
2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	5
2.3. ACOSO MORAL.	5
3. MEDIDAS PREVENTIVAS.	7
3.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.	7
3.2. Divulgación del Protocolo.	7
3.3. Responsabilidad.	7
3.4. Formación.	7
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	8
4.1. Denuncia.	8
4.2. Procedimiento.	9
4.3 Investigación.	9
4.4 Resultado del informe.	10
4.5 Faltas.	10
4.6 Sanciones.	11
4.7 Seguimiento y asistencia.	11
4.8 Garantías del Procedimiento.	12
5. ANEXOS	13
5.1. ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTANDAR	13
5.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA	15
5.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	17
5.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE PERSONA DESIGNADA.	18
5.5. ACTA DE CHARLA FORMATIVA.	19

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La dignidad, el derecho a la integridad moral y física y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea, y la Legislación Laboral Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

La manera más eficaz de hacerle frente es elaborar y aplicar una política en el ámbito empresarial, que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso. Con esta finalidad, (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS establece este procedimiento de actuación y declara lo siguiente:

Que las actitudes de acoso suponen un atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Que rechaza el acoso sexual, por razón de sexo, y moral en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora ni cuál sea su rango jerárquico.

Que queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esa naturaleza, siendo considerada como falta laboral dando lugar a las sanciones que en este Protocolo se determinan.

Que (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS, protegerá especialmente a la persona/s trabajadoras que sean víctimas de dichas situaciones, adoptándose cuando sea preciso, las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia de la/s personas presuntas acosadoras.

Que todo el personal de (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso, y, en concreto, los mandos tienen la obligación de garantizar, con los medios a su alcance, que el acoso no se produzca en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

Que, en caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar con todos los medios posibles que la situación se repita.

Que corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber a la persona acosadora, por sí mismo o por terceras personas de su confianza y, en todo caso, puede utilizar cualquiera de los procedimientos que en este Protocolo se establecen, sin perjuicio de lo que finalmente concluyan los mismos.

Que (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Que (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS incluirá en las condiciones de subcontratación con otras empresas, el conocimiento y respecto a los principios establecidos en el presente protocolo.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

2.1. ACOSO SEXUAL.

Se considera “acoso sexual” “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Podemos hablar de dos tipos de acoso sexual:

Chantaje sexual o acoso “quid pro quo”.

Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, a la promoción profesional, el salario, etc.

Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental.

Su característica principal es que los sujetos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas laboralmente con (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas como de acoso sexual:

- De intercambio (Chantaje sexual).
- El contacto físico deliberado e intencionado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario, y no solicitado ni consentido.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no resultan deseadas, por su posible carácter e intencionalidad sexual.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y petición de favores sexuales, incluidas las que asocian esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona trabajadora por razón de su sexo.

- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios de naturaleza y contenido sexual sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenidos sexualmente explícitos.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas y así lo ha expresado. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El “acoso por razón de sexo” se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Sin carácter limitativo, se indican a continuación una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

2.3. ACOSO MORAL.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº476, el “mobbing” o “acoso moral” es “la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador o trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Según esta Nota Técnica de Prevención, son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo o riéndose públicamente de él, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia,...); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso laboral descendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima como, por ejemplo, su jefe/a.
- Acoso laboral horizontal, es el que se produce entre compañeros y compañeras del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.
- Acoso laboral ascendente, es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima. Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que una persona asciende y pasa a tener como subordinados/as a los/as que anteriormente eran sus compañeros/as. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados/as.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores/as o terceras personas relacionadas con la víctima por causas de trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier persona trabajadora, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre estas:

3.1. Evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.

La prevención de unas conductas inadecuadas e inaceptables, como son las conductas de acoso, deben plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención de los riesgos psicosociales, en general. Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar, situaciones o conductas inadecuadas como las que nos ocupan.

3.2. Divulgación del Protocolo.

Se garantizará el conocimiento efectivo de este Protocolo por todas las personas trabajadoras y a todos los niveles de (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS. Esta difusión incidirá en el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respeten la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

3.3. Responsabilidad.

Todas las personas trabajadoras de (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona. El personal directivo deberá tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su ámbito de organización.

3.4. Formación.

(AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS promoverá acciones formativas enfocadas al conjunto de los trabajadores en el ámbito de la Igualdad por razón de sexo, aclarando los diferentes conceptos y buscando la implicación de todos los trabajadores/as

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Incluso si se desarrolla una adecuada actuación preventiva puede producirse, ocasionalmente, conductas o situaciones de acoso. Por ello, es necesario disponer de un procedimiento o protocolo a seguir en los casos en que se produzcan quejas o reclamaciones por este motivo.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, y evitando que la persona acosada se vea abocada a repetir la explicación de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario. Así mismo, se protegerá la seguridad y salud de la víctima.

En los Anexos se puede observar un documento esquemático sobre el procedimiento de actuación.

4.1. Denuncia.

El procedimiento se iniciará con la presentación por escrito de una denuncia a una de las **personas designadas** por (AODEMPE) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS, que hasta un cambio en el presente Protocolo serán:

PERSONAS DESIGNADAS PARA DENUNCIAS			
NOMBRE	PUESTO	DEPARTAMENTO	CONTACTO
Laura Ruiz Soriano	Educadora Social	Área Social	636 490 627
María Fernanda Patiño Bustabad	Directora y Psicóloga Clínica	Área Sanitaria	650 642 043

Si la persona trabajadora considera más factible su presentación por escrito a otra persona diferente, podrá hacerlo a alguna de las personas directivas de la compañía, quien informará y traspasará automáticamente la denuncia por escrito a una de las personas designadas, siempre que esta no esté implicada ni activa ni pasivamente en los hechos denunciados. En caso de estar implicada esta persona, la persona a quien le llegue la queja por escrito la pondrá en conocimiento de la gerencia, que designará a una persona designada con independencia de los hechos y formación suficiente para la gestión del procedimiento.

Esta misma actuación (el nombramiento por la gerencia de otra persona designada) se llevará a cabo, salvo imposibilidades evidentes (pocos recursos humanos, ... etc.), en caso de que la persona designada inicial tenga relación directa de dependencia o ascendencia con alguna de las partes, o sea colaborador/a o compañero/a de trabajo en el mismo departamento, de cualquiera de las partes.

En dicha denuncia figurará:

- Nombre de la persona que presenta la denuncia;
- Nombre de la persona acosada;
- Nombre de la persona presunta culpable de acoso;

- Naturaleza del acoso sufrido. Hechos;
- Fecha/s y hora/s en las que los hechos se han dado;

Nombre de las personas testigos, si los hay;

- Acciones que se hayan emprendido;
- Firma de la persona que presenta la denuncia;

Dicha denuncia podrá ser presentada por la/s persona/s acosada/s o por otras personas del entorno laboral que sean conscientes y conocedoras de una situación de esta naturaleza.

4.2. Procedimiento.

Si tras un primer análisis de la información disponible, posterior a la presentación de la denuncia por escrito, la persona designada aprecia que se trata de un conflicto que puede resolverse amistosamente, a través de la actuación de una persona mediadora, iniciará un **PROCEDIMIENTO INFORMAL** para intentar resolver la situación por esta vía, y hacerlo a la mayor brevedad.

En el **PROCEDIMIENTO INFORMAL** la propia persona denunciante o bien, si así lo prefiere, la persona designada o mando superior, explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es aceptable, que es ofensiva, denigrante o incomoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese la misma. Si no cesara la conducta indeseable se pasaría a un **PROCEDIMIENTO FORMAL**.

Si, por el contrario, de la información recopilada se derivan indicios de un presunto caso de acoso de mayor gravedad, o bien no se ha podido llegar a una solución amistosa con el **PROCEDIMIENTO INFORMAL**, se iniciará un **PROCEDIMIENTO FORMAL** con una investigación en profundidad.

La persona designada, con carácter inmediato a la recepción de la denuncia y en atención a las circunstancias concurrentes podrá adoptar medidas cautelares pertinentes (traslados, cambios de puesto, etc.). Estas medidas no supondrán para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de estas. La denuncia será comunicada a la persona acusada, que podrá presentar alegaciones en un plazo máximo de 5 días naturales.

Si la víctima emprende las acciones judiciales previstas en el ordenamiento jurídico español, los procedimientos iniciados en la empresa quedarán en suspenso hasta sentencia judicial firme.

4.3. Investigación.

La persona designada para ello, llevará a cabo una investigación para esclarecer los hechos, pudiendo contar con los medios que estime conveniente. Las actuaciones desarrolladas pueden ser recopilación de pruebas, documentos, notas, entrevistas a las personas implicadas, careo entre las mismas (asegurando la protección de la/s víctimas mediante representación o los medios que se estimen necesarios), o cualesquiera que estime necesarias.

La intervención de los/as representantes legales de las personas trabajadoras, tanto como la de posibles testigos y de todas las personas actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar

directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma, la cual tendrá el beneficio de la presunción de inocencia.

Para asegurar este hecho, todas las personas miembros de la plantilla, incluidas las representantes de las personas trabajadoras, que participen en la investigación o tengan conocimiento oficial de la misma, firmarán un acuerdo de confidencialidad.

Todas las actuaciones de la persona que lleva a cabo la investigación, se documentarán por escrito, levantándose las correspondientes actas, que, en los casos de incluir testimonios o declaraciones, serán suscritas, además de por la persona que lleva a cabo la investigación, por quienes los hubieran emitido, dando conformidad a que lo transcrito corresponde fielmente con las alegaciones o declaraciones efectuadas.

4.4. Resultado del informe.

En el plazo de quince días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, la persona designada para ello, una vez finalizada la investigación, elaborará y aprobará el informe definitivo sobre el supuesto acoso investigado, en el que indicará motivadamente las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes y atenuantes que a su juicio concurren, instando, en su caso, la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

El informe puede dar como resultado:

- Bien el sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, señalando en este caso si la denuncia fue, o no, presentada de buena fe.
- Bien un reconocimiento de acoso, de una tipología específica, que se tipificará como falta grave o muy grave, teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias concurrentes de los hechos, así como el tipo de intensidad de la conducta, su reiteración, afectación sobre el cumplimiento laboral de la víctima, etc.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, con expresa declaración sobre la mala fe de la denuncia, a la persona denunciante se le incoará expediente disciplinario.

En el supuesto de resolución del expediente con falta, esta conllevará la sanción correspondiente que estime la empresa. En caso que no conlleve el traslado forzoso o el despido, (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral.

Si por parte de la persona agresora, o de otras personas, se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre cualquiera de las personas que han participado en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

La divulgación de datos del procedimiento tendrá la consideración de falta grave, con independencia de cualquier otro tipo de medida legal que pudiera tomarse.

4.5. Faltas.

A título meramente enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración de las faltas en graves y muy graves:

Falta grave:

- El acoso de carácter ambiental.

Falta muy grave:

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta grave en sentencia firme.
- Cualquier conducta de las definidas en este Protocolo cuya intensidad o relevancia social así lo determine.
- Faltas graves en las que la persona infractora sea un/a directivo/a o sin serlo tenga cualquier posición de preeminencia laboral sobre la persona objeto de la agresión.
- Serán consideradas como circunstancias agravantes las siguientes:
 - La reincidencia en la comisión de acoso.
 - La existencia de dos o más víctimas.
 - La demostración de conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
 - El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
 - La concurrencia de algún tipo de discapacidad física o mental en la persona acosada.
 - La producción de graves alteraciones, médicamente acreditadas, en el estado psicológico o físico de la víctima.
 - La situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

4.6. Sanciones.

Las sanciones serán las que estén recogidas en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad o Norma superior vigente en cada momento.

4.7. Seguimiento y asistencia.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la persona designada, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

También la persona designada se asegurará de la agilización para dar respuesta asistencial a la víctima, proporcionándosela desde un primer momento; que sea integral; y que se oriente principalmente a la suspensión del trauma psicofísico. No puede orientarse exclusivamente a la satisfacción de las necesidades materiales que el acoso sexual hubiera podido causar (resarcimiento y/o indemnización).

4.8. Garantías del Procedimiento.

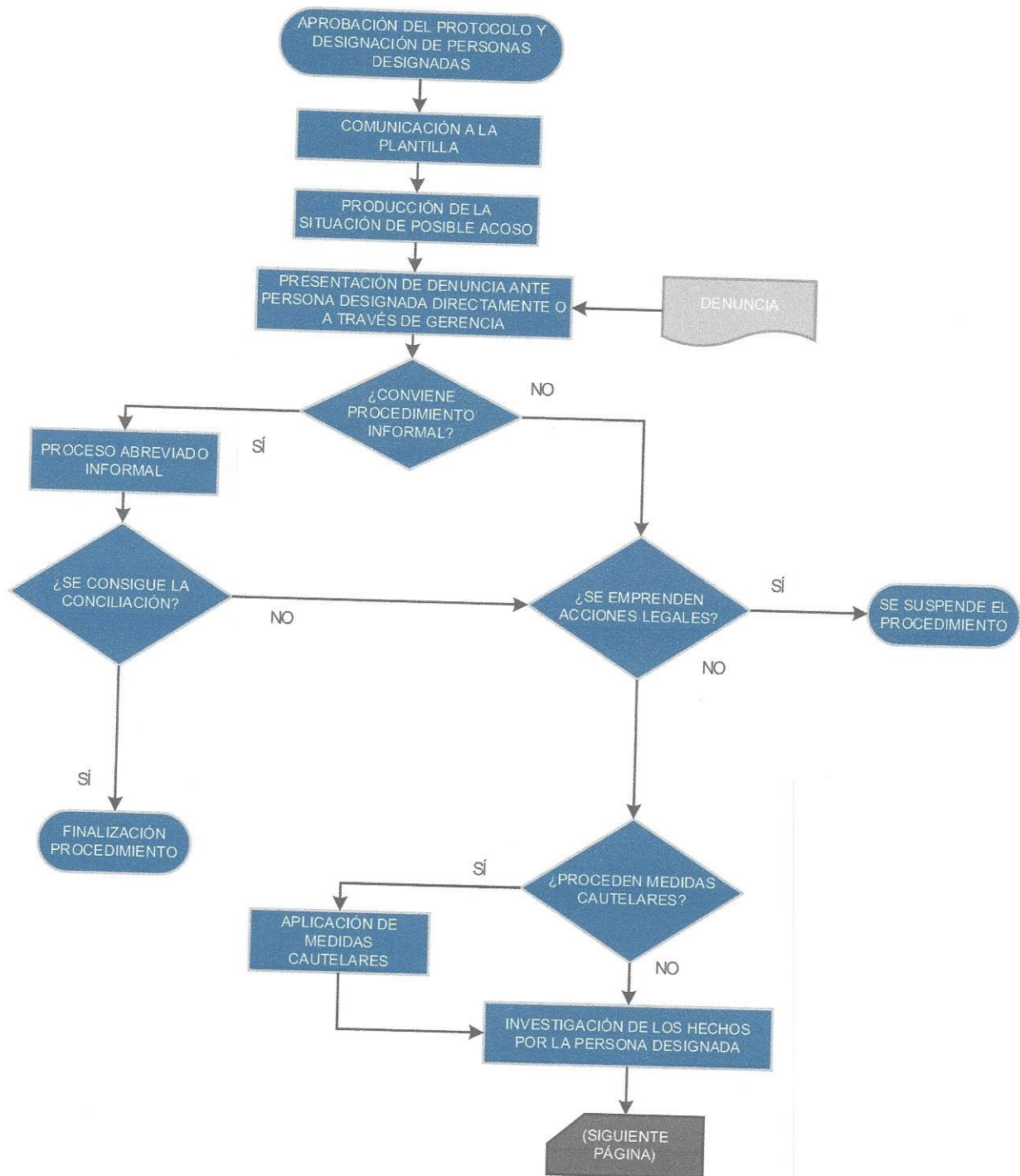
A todas las personas que participen en cualquiera de las partes del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo.

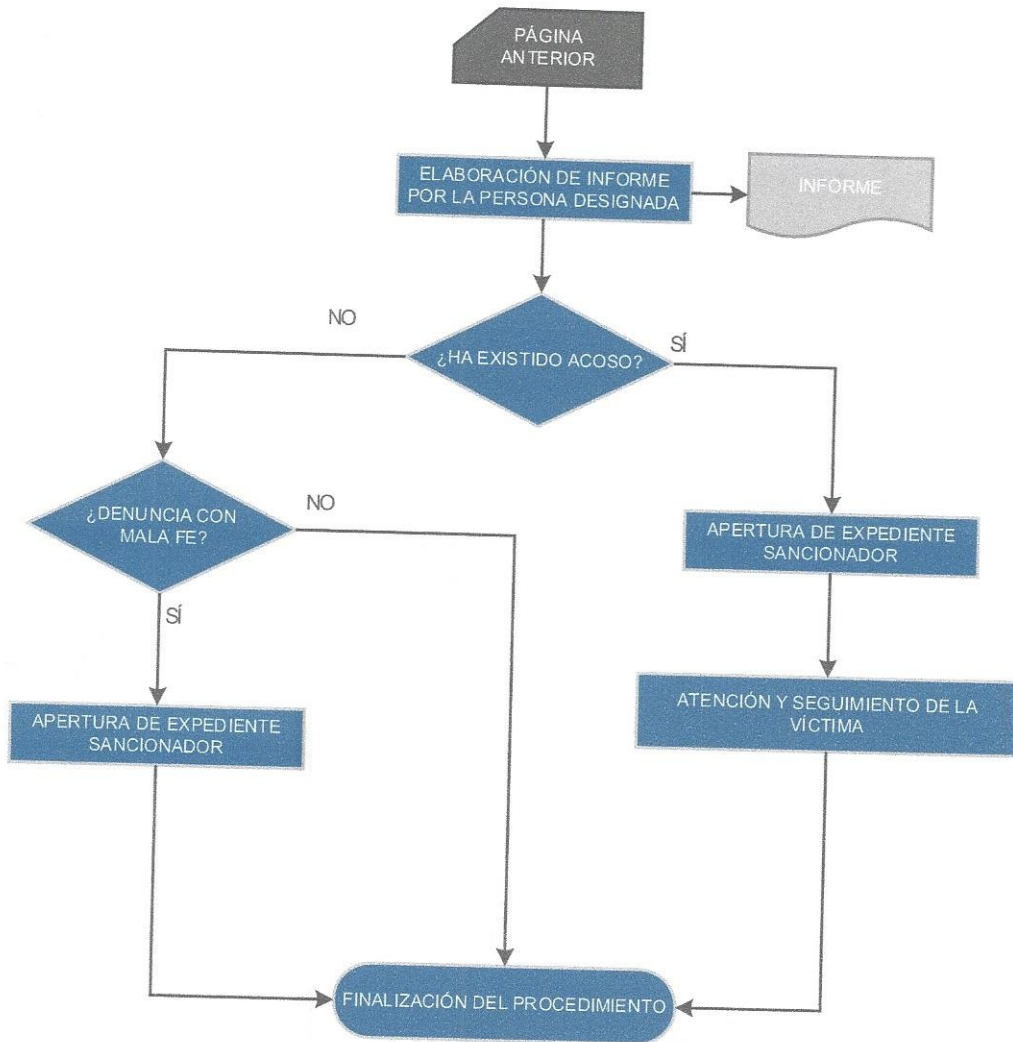
Por otra parte, en todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas afectadas o que han tomado parte en el proceso.

En OURENSE, a 17/12/2021.

5. ANEXOS

5.1. ESQUEMA DE PROCEDIMIENTO ESTANDAR





5.2. MODELO DE DENUNCIA INTERNA

(AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS

Denunciante			
Nombre	Zona/dpto. /delegación	Puesto de trabajo	Teléfono de contacto

Datos de la víctima en caso de que NO COINCIDA con el denunciante		
Nombre	Zona/dpto. /delegación	Puesto de trabajo

La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos

Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos

Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco

Persona presuntamente acosadora		
Nombre	Zona/dpto. /delegación	Puesto de trabajo

La identificación deberá ser lo más exacta posible para que no haya lugar a equívocos

Si hubiera más de una víctima se hará constar en la descripción de los hechos

Si no hubiera víctimas concretas (acoso "ambiental") se dejará en blanco

Hechos denunciados	
Descripción de los hechos	Documentación Anexa(listar)

Solicito el inicio de las actuaciones según el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso de la empresa.

Fecha	Firma del denunciante	Firma del receptor:/nombre

Se entregará una copia del documento con la firma del receptor a la persona denunciante

5.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don / Doña M^a Ferrada Patiño Bostebed, con DNI: 34947693K, habiendo sido designado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral que pudieran producirse en su entorno, ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En OURENSE, a 28 de NOVIEMBRE de 2021.

Firmado:



5.3. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Don / Doña LAURA RUIZ SCRIBANO, con DNI: 44496462 H, habiendo sido designado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS para intervenir en el procedimiento de resolución de la denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral que pudieran producirse en su entorno, ME COMPROMETO a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, MANIFIESTO mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y/o acoso moral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En OURENSE, a 28 de DICIEMBRE de 2021.

Firmado:



5.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE PERSONA DESIGNADA.

Don / Doña Me^a Feruanda Patiño Bustabad., con DNI: 34947693K, habiendo sido designado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS para desempeñar la labor de "persona designada" con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de género o moral de la empresa,

ME COMPROMETO

A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo.

A proceder con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas.

En OURENSE, a 28 de Diciembre de 2021.

Firmado:



5.4. MODELO DE NOMBRAMIENTO Y ACEPTACIÓN DE PERSONA DESIGNADA.

Don / Doña LAURA RUIZ SORIANO, con DNI: 44496462 H, habiendo sido designado por (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS para desempeñar la labor de "persona designada" con arreglo a lo establecido en el Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual o por razón de género o moral de la empresa,

ME COMPROMETO

A asumir las funciones y desempeñar la labor indicada para esta figura en dicho Protocolo.

A proceder con la máxima diligencia posible para discernir sobre los hechos denunciados y actuar sin prejuicios con ninguna de las personas implicadas.




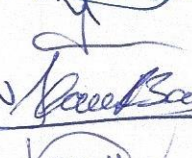
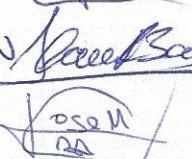




En OURENSE, a 28 de DICIEMBRE de 2021.

Firmado:



5.5. ACTA DE CHARLA FORMATIVA.

El presente registro constata que los trabajadores pertenecientes a (AODEMPER) ASOCIACIÓN OURENSANA DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE, PÁRKINSON Y ENFERMEDADES RARAS conocen la existencia y el contenido del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO O MORAL de la empresa.

FECHA	NOMBRE Y APELLIDOS TRABAJADOR/A	DNI	FIRMA TRABAJADOR/A	FIRMA DOCENTE
28/12/21	LAURA RUIZ SORIANO	44496462H		
28/12/21	M ^a Ferianda Patricia Bustabeda	34947693K		
3/2/22	LUCIA PÉREZ PLATA	267233457		
03/02/22	M ^a CARMEN RODRÍGUEZ BARROS	44664632N		
03/02/22	José Manuel Rodríguez Aiza	34773606H		
03/02/22	FERNANDO PÁEZ LÓPEZ	4448054D		
3/02/22	ANTÍA MANZANO NOGUEIRAS	34982952K		
14/02/22	JUAN ABAL DEL BLANCO	58437360-H		
23/02/22	Carla Fernández Pérez	75731748E	