

**PROTOCOLO PARA A  
PREVENCIÓN E ACTUACIÓN  
FRONTE AO ACOSO SEXUAL  
E ACOSO POR RAZÓN DE  
SEXO OU XÉNERO**





## ÍNDICE

<b>1. Características e etapas do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/ou por razón de sexo ou xénero.....</b>	<b>4</b>
1.1 A tutela preventiva fronte o acoso.....	5
1.1.2 Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo ou xénero.....	6
1.1.2.1 Definición e condutas constitutivas de acoso sexual.....	6
1.1.2.2 Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo ou xénero.....	8
1.2 O procedemento de actuación.....	11
1.2.1 Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo.....	12
1.2.2. Resolución do expediente de acoso.....	16
1.2.3 Seguimento.....	17
<b>2.Duración, obrigatoriedade de cumprimento e entrada en vigor.....</b>	<b>17</b>
<b>Modelo de queixa ou denuncia .....</b>	<b>24</b>

## **PROTOCOLO PARA A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN FRONTE AO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO OU XÉNERO**

A través do presente protocolo, ALAS A CORUÑA, manifesta a súa tolerancia cero ante calquera conduta de acoso sexual, por razón de sexo ou xénero, ou de calquera outra natureza.

O presente protocolo é de aplicación para todas as persoas asociadas, así como as persoas voluntarias, persoas traballadoras da entidade, persoal en prácticas, persoal que preste servizos á entidade ou colabore coa mesma sen necesidade de ter unha relación laboral ou conveniada coa Asociación.

Así mesmo, a Asociación, asume o compromiso de dar a coñecer a existencia deste protocolo e a obrigatoriedade do seu cumprimento, sendo motivo de sanción, segundo o acadado no Regulamento de Réxime Interno, o seu incumprimento cando proceda no caso das persoas asociadas.

No caso de que a presunta persoa acosadora quedase fóra do poder de actuación da Asociación (en concreto, da Xunta Directiva, encargada de aplicar o protocolo e o réxime sancionador), a Xunta Directiva tomará as accións que considere oportunas para extinguir a relación entre a presunta persoa acosadora e a Asociación, reservando o dereito a emprender cantas accións sexan necesarias, incluíndo a toma de medidas legais, se así se considerase oportuno.

O protocolo será de aplicación ante as situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo ou xénero que se produzan **durante, en relación ou**

**como resultado** das actividades cotiás da Asociación e do seu persoal técnico, asociado e voluntario; das actividades extraordinarias, actos, eventos, manifestacións e de calquera outro tipo de actividade:

- a) No lugar onde se desenvolva a actividade, inclusive os espazos públicos e privados cando sexan un lugar ligado ao desenvolvemento da actividade.
- b) Nos lugares onde o persoal laboral da entidade, persoal en prácticas, voluntariado e persoas socias descansen ou coman; nos espazos e instalacións sanitarias e de aseo; nos vestiarios e en calquera outro espazo de similar índole.
- c) Nos desprazamentos e viaxes por mor das actividades, eventos, formacións e calquera outra actividade da Asociación.
- d) No marco das comunicacións que estean relacionadas coa Asociación, incluídas as realizadas por medio das tecnoloxías da información e da comunicación (acoso virtual ou ciberacoso).
- e) En calquera aloxamento proporcionado pola Asociación para a asistencia ás actividades.
- f) Nos traxectos entre o domicilio e o lugar de traballo.

Este protocolo da cumprimento ao esixido na Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, nos artigos 46.2 e 48 da Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, no Real Decreto 901/2020 do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre o rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos e de traballo e no artigo 14 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, da prevención de riscos laborais.



A Asociación comprométese coas medidas que conforman este protocolo, manifesta e publicita a súa vontade expresa de adoptar unha actitude proactiva, tanto na prevención do acoso mediante a sensibilización e información dos comportamentos non tolerados pola organización, como na difusión de boas prácticas e a implementación de cantas medidas sexan necesarias para a xestión das queixas e denuncias que, a este respecto, poidan xurdir, así como a resolver segundo proceda en cada caso.

Ademais, polas características compartidas con outros tipos de acoso non motivado por razón sexual ou por razón de sexo ou xénero, este protocolo tamén será adoptado no caso de que se dean, dentro da entidade, este tipo de actitudes.

A Coruña a 2 de decembro de 2023

A presidencia

## **1. Características e etapas do protocolo de prevención e actuación fronte ao acoso sexual e/ou por razón de sexo ou xénero**

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

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

## **1.1 A tutela preventiva fronte o acoso**

A Asociación formaliza a seguinte declaración de principios, no sentido de subliñar como deben ser as relacións entre as persoas asociadas, persoal contratado, persoal en prácticas, voluntariado e outras persoas colaboradoras, e as condutas que non resultan tolerables na organización.

Este procedemento resulta aplicable a todo comportamento constitutivo de acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero que poida manifestarse dentro da Asociación.

A Asociación, 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 ou xénero 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 como positivización do dereito á vida e á 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, a honra, a propia imaxe, a intimidade, a saúde, etc., pero aínda e con iso será sempre por definición contrario á dignidade. O acoso sexual e o acoso por razón de sexo ou xénero xera sempre unha afectación á dignidade de quen o sofre e é constitutivo de discriminación por razón de sexo.

No ámbito desta Asociación non se permitirán nin tolerarán condutas que poidan ser constitutivas de acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero en calquera das súas manifestacións. Sancionárase tanto a quen incorra nunha conduta ofensiva como a quen a promova, fomente e/ou tolere. Todas as persoas asociadas, persoal contratado, persoal en prácticas,



voluntariado e calquera persoa que preste servizos á entidade ou colabore con ela teñen a obriga de respectar os dereitos fundamentais de todas cantas persoas conformamos a Asociación, así como daquelas que presten servizos ou colaboren con ela. En especial, absteranse de ter comportamentos que resulten contrarios á dignidade, á intimidade e ao principio de igualdade e non discriminación, promovendo sempre condutas respectuosas.

Non obstante o anterior, de entender que unha persoa está a ser acosada ou de ter coñecemento dunha situación de acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero, calquera persoa asociada, traballadora, en prácticas ou voluntaria, dispoñerá da posibilidade de, mediante queixa ou denuncia, activar este protocolo como procedemento interno, confidencial e rápido a prol da súa erradicación e reparación de efectos. Esta queixa ou denuncia farase chegar á presidencia e/ou á secretaría, ou ao persoal técnico, que poñerá en coñecemento dos cargos anteriormente citados a queixa ou denuncia, en caso de que non afecte a ningún deles. Tanto os cargos da Xunta Directiva como o persoal técnico da entidade deberán ter formación en materia de acoso para xestionar da debida forma os casos que se puideran dar dentro da Asociación.

Instruído o correspondente expediente informativo, de confirmarse a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero, sancionárase a quen corresponda, comprometéndose a Xunta Directiva a poñer en marcha o proceso sancionador para garantir unha contorna de traballo libre de violencia, de condutas discriminatorias sexistas e por razón de sexo ou xénero e adecuado aos principios de seguridade e saúde na Asociación. O Regulamento de Réxime Interno da Asociación regulará este proceso sancionador.



## **1.1.2 Concepto e condutas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo ou xénero.**

### **1.1.2.1 Definición e condutas constitutivas de acoso sexual**

#### **Definición de acoso sexual**

Sen prexuízo do establecido no Código Penal, para os 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 unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

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 excluínente nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual as condutas que se describen a continuación:

#### **Condutas verbais:**

- Supostos de insinuacións sexuais, proposicións ou presión para a actividade sexual;
- Coqueteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos;

- Chamadas telefónicas ou contactos por redes sociais indesexados.
- Bromas ou comentarios sobre a aparencia sexual.

### **Condutas 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, achegamento 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* ou chantaxe sexual, que consiste en forzar á vítima para elixir entre someterse aos requirimentos sexuais ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou condicións de traballo, que afecten ao acceso á 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 unha contorna intimidatoria, hostil, degradante, humillante ou ofensiva para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos indesexados de natureza sexual. Pode ser realizado por calquera membro da asociación, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas situadas dalgún modo na contorna da mesma.

### **1.1.2.2 Definición e condutas constitutivas de acoso por razón de sexo ou xénero**

#### **Definición de acoso por razón de sexo ou xénero**

Constitúe acoso por razón de sexo ou xénero calquera comportamento realizado en función do sexo ou xénero dunha persoa co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear unha contorna intimidatoria, degradante ou ofensiva.

Todo acoso por razón de sexo ou xénero considerárase discriminatorio.

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

a) Fustrigamento, 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 ou xénero non impide a concorrencia de dano a outros dereitos fundamentais da vítima, tales como o dereito a non sufrir unha discriminación, un atentado á 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 poden afectar a elas (embarazo, maternidade, lactación natural, menstruación, etc); ou que teñen que ver coas funcións reprodutivas e de coidados que como consecuencia da discriminación social presúmense inherentes a elas. Neste sentido, o acoso por razón de sexo ou xénero tamén pode ser sufrido polos homes cando estes exercen funcións, tarefas ou actividades relacionadas co rol que historicamente se atribuíu ás 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 ou xénero considerarase tamén acto de discriminación por razón de sexo ou xénero.

### **Condutas constitutivas de acoso por razón de sexo ou xénero**

A modo de exemplo, e sen ánimo excluínente ou limitativo, as que seguen son unha serie de condutas concretas que, cumprindo os requerimentos

postos de manifesto no punto anterior, poderían chegar a constituír acoso por razón de sexo ou xénero 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 computador, manipular as ferramentas de traballo causándolle un prexuízo, etc.
8. Ameazas ou presións ás persoas que apoian á persoa acosada.
9. Manipulación, ocultación e/ou devolución da correspondencia, as chamadas, as 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 localización da persoa separándoa dos seus compañeiros e compañeiras (illamento).
2. Ignorar a presenza ou as comunicacións da persoa.
3. Non dirixir a palabra á persoa.
4. Restringir a 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 restringir 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.

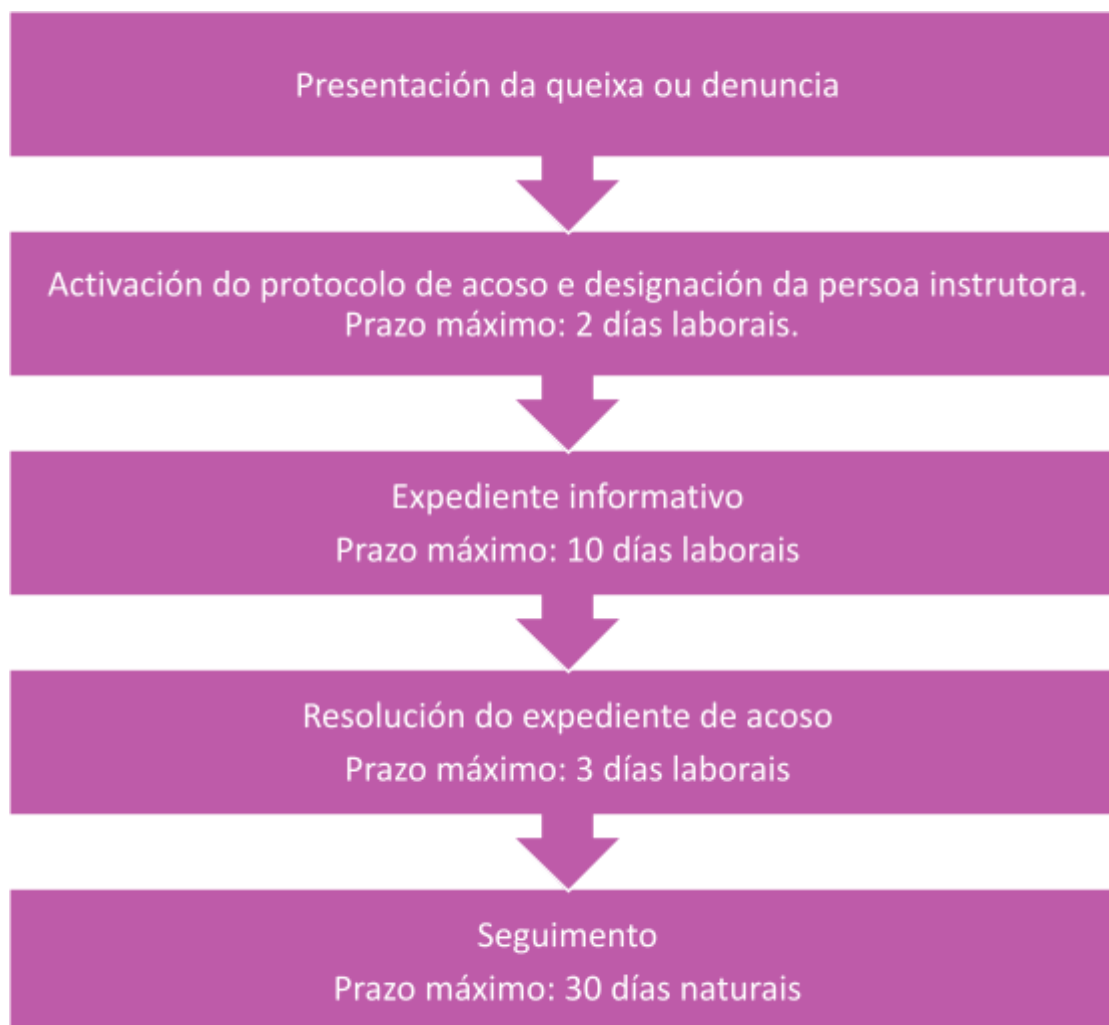
6. Exercer presións ou coaccións para influír no traballo ou nas decisións da persoa.
7. Ocasionar intencionadamente gastos para prexudicar á persoa.
8. Ocasionar desfeitas no posto de traballo ou nas súas pertenzas.
9. Esixir á persoa realizar traballos perigosos ou prexudiciais para a súa saúde.

### **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, tentar que se someta a un exame ou diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas dos xestos, a voz, a aparencia física, discapacidades, poñer alcumes, etc.
4. Críticas á nacionalidade, actitudes e crenzas políticas ou relixiosas, vida privada, etc.

## **1.2 O procedemento de actuación**

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



O procedemento a seguir será o seguinte:

### **1.2.1 Presentación da queixa, activación do protocolo e tramitación do expediente administrativo**

As persoas encargadas do procedemento tratarán en todo momento de xerar un espazo seguro para a persoa acosada, evitando a revitimización, non poñendo en dúbida o seu testemuño e respectando os tempos e outras necesidades que esta puidera ter.



- 1) A Xunta Directiva facilitará a información clara e concisa sobre como facer chegar unha queixa ou denuncia e o procedemento a seguir.
- 2) A presidencia, a vicepresidencia e a secretaría serán as encargadas, no caso de non estar ningún destes cargos involucrados, de designar a unha **persoa instrutora** para que tramite calquera queixa ou denuncia recibida, a investigue e realice o seguimento.
  - a) A persoa instrutora deberá ter formación en materia de acoso e, preferiblemente, en materia legal. Así mesmo, deberá ser neutral ante as partes implicadas.
  - b) No caso de que dentro da Asociación non **houbese** unha persoa que se poida designar coma persoa instrutora, esta poderá ser unha persoa externa á organización, expresamente contratada para tal fin e coa debida formación profesional para desenvolver o labor. No caso de que sexa unha colaboración sen remuneración económica, **deberase asinar** un contrato de colaboración para tal fin.
- 3) As denuncias non poderán ser anónimas e poderán ser presentadas pola persoa acosada ou por quen teña coñecemento **da** situación. Para esta fin, ponse a disposición de todas as persoas socias, traballadoras, voluntarias ou colaboradoras, o modelo que figura neste protocolo para a formalización da denuncia ou queixa.
- 4) A dirección de correo a través da cal poderán presentarse as queixas ou denuncias de acoso será a seguinte: [denuncia@alasadacoruna.org](mailto:denuncia@alasadacoruna.org) ou [presidencia@alasadacoruna.org](mailto:presidencia@alasadacoruna.org). Terán acceso a eses correos unicamente a presidencia e secretaría, así como a persoa instrutora.

Tamén poderán presentarse en papel, nun sobre pechado dirixido á presidencia ou secretaría, que se deberá entregar persoalmente ás mesmas ou no local da Asociación e que o persoal técnico custodiará debidamente ata que sexa entregado á/ás persoa/s destinataria/s.

4.1. No caso de que a queixa ou denuncia se faga a través do persoal técnico da entidade, xa sexa vía verbal ou vía correo electrónico de dito persoal, este deberá facer chegar a denuncia á presidencia e/ou secretaría á maior brevidade posible.

4.2. No caso de que a queixa ou denuncia se faga de maneira verbal á presidencia, á secretaría ou persoal técnico, a persoa que a formula deberá enviala tamén por escrito a través do correo electrónico ás direccións facilitadas ou nun sobre pechado, segundo o anteriormente indicado.

Mentres non se reciba a queixa ou denuncia por escrito, non se poderá seguir adiante co procedemento deste protocolo.

Cómpre matizar que en todo momento se porá por diante o benestar da persoa acosada e, en ningún momento, se lle obrigará a denunciar de maneira oficial, se isto supón unha repercusión negativa na súa saúde tanto física como mental. Aínda así, farase todo o posible para afastar á presunta persoa acosadora da actividade cotiá da Asociación, co fin de garantir que esta siga sendo un espazo libre deste tipo de condutas, e aplicarase, de ser posible, o establecido nos Estatutos e no Regulamento de Réxime Interno e as súas sancións previstas para as condutas non admisibles dentro da Asociación.

- 5) Deberase garantir a confidencialidade das denuncias, polo tanto, unha vez recibida, a persoa ou persoas encargadas de tramitala **asignarán** un código numérico ás partes afectadas.
- 6) Unha vez recibida, no prazo máximo de 2 días laborais, activarase o procedemento para a súa tramitación. Calquera queixa, denuncia ou reclamación que se formule terá presunción de veracidade.

7) A persoa instrutora da queixa ou denuncia de acoso, realizará unha investigación rápida e confidencial no termo de 10 días laborais, na que escoitará ás persoas afectadas e testemuñas que se propoñan e requirirá tanta documentación sexa necesaria, sen prexuízo do disposto en materia de protección de datos de carácter persoal e documentación reservada. As persoas que sexan requiridas deberán colaborar coa maior dilixencia posible.

En todo caso, garantirase a imparcialidade da súa actuación, 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, inimidade manifesta coas persoas afectadas polo procedemento ou interese directo ou indirecto no proceso concreto, deberá absterse de actuar e deberá comunicalo á presidencia e/ou secretaría para que a substitúa. No caso de que, a pesar da existencia destas causas, non se producise a abstención, poderá solicitarse, por calquera das persoas afectadas polo procedemento, a recusación da devandita persoa.

8) Durante a tramitación do expediente 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, no caso de persoas traballadoras, quen deberá gardar sixilo sobre a información á que teña acceso.

9) O procedemento debe ser o máis áxil e eficaz posible e protexer en todo caso a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, así como o dereito de contradición da persoa denunciada. 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 á denunciante, á vítima, quen en ningún caso poderá recibir un trato desfavorable por este motivo, como á persoa denunciada, cuxa culpabilidade non se presumirá. Todas as persoas que interveñan no proceso terán a obriga de confidencialidade e de gardar sigilo respecto de toda a información á que teñan acceso.

10) Durante a tramitación do expediente, a proposta da persoa instrutora, a Xunta Directiva adoptará as medidas cautelares necesarias conducintes ao cesamento inmediato da situación de acoso, sen que ditas medidas poidan supor un prexuízo permanente e definitivo nas condicións de persoa asociada ou condicións laborais, no caso dunha persoa traballadora da entidade ou persoal de prácticas, das persoas implicadas. Á marxe doutras medidas cautelares, a Xunta Directiva separará á presunta persoa acosadora da vítima.

11) Finalizada a investigación, a persoa que tramitou o expediente elaborará un informe no que se recollerán os feitos, os testemuños, probas practicadas e/ou solicitadas concluíndo se, na súa opinión, hai indicios ou non de acoso sexual ou de acoso por razón de sexo ou xénero.

Se da proba practicada dedúcese a concorrencia de indicios de acoso, nas conclusións do informe, a persoa instrutora instará á Xunta Directiva para adoptar as medidas sancionadoras oportunas, podendo mesmo, en caso de ser moi grave, propor o despedimento ou a baixa disciplinaria da persoa agresora.

Se da proba practicada non se apreciasen indicios de acoso, a persoa instrutora fará constar no informe que da proba expresamente

practicada non cabe apreciar a concorrencia de acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero.

Se, aínda non existindo acoso, atopa algunha actuación inadecuada ou unha situación de conflito que de continuar repetíndose no tempo podería terminar derivando en acoso, comunicarao igualmente á Xunta Directiva, suxerindo a adopción de cantas medidas ao respecto resulten pertinentes para poñer fin a esa situación.

12) Ningunha das actuacións impedirá que as persoas implicadas poidan solicitar cantas actuacións xudiciais, administrativas ou de calquera tipo lles resulten adecuadas.

### **1.2.2. Resolución do expediente de acoso**

Unha vez recibidas as conclusións da persoa instrutora, adoptaranse as decisións e medidas que se consideren oportunas nun prazo de 3 días laborais. A decisión adoptada será comunicada por escrito á vítima, á persoa denunciada e a persoa instrutora.

Á vista do informe de conclusións elaborado pola persoa instrutora, a secretaría procederá a:

- a) Arquivar as actuacións, levantando acta ao respecto.
- b) Adoptar cantas medidas se estimen oportunas en función das suxestións realizadas pola persoa instrutora do procedemento de acoso.

Entre as sancións a considerar para aplicar á persoa agresora, teranse en conta as especificadas no Regulamento de Réxime Interno, a excepción do persoal laboral, onde se terán en conta as seguintes medidas:

1. Cambio de xornada ou colocación.
2. Suspensión de emprego e soldo.
3. Limitación temporal para ascender.
4. Despido disciplinario.

No caso de que a sanción non implique a expulsión da Asociación ou a extinción do vínculo contractual, a Xunta Directiva deberá manter unha vixilancia activa con respecto a esa persoa.

A Xunta Directiva adoptará todas as medidas necesarias para evitar que a situación volva a repetirse, reforzando as accións formativas e de sensibilización e levará a cabo actuacións de protección da seguridade e da saúde da vítima, entre outras:

1. Avaliación dos riscos psicosociais na entidade.
2. Adopción de medidas de vixilancia para protexer á vítima.
3. Adopción de medidas para evitar a reincidencia das persoas sancionadas.
4. Realización de accións formativas e de sensibilización para a prevención de este tipo de condutas dirixidas a todas as persoas socias e persoal laboral, persoal en prácticas e voluntario.

### **1.2.3 Seguimento**

Una vez pechado o expediente e nun prazo non superior a 30 días naturais, a persoa encargada de tramitar e investigar a queixa deberá realizar un

seguimento sobre os acordos adoptados, sobre o seu cumprimento ou/e resultado das medidas. Deste seguimento realizarase un informe que recollerá se as medidas son efectivas, se se seguen a detectar feitos e actitudes causantes da apertura do procedemento e posibles suxestións sobre que medidas adoptar a maiores, no caso de que estas non estean a dar resultado.

## 2 Duración, obrigatoriedade de cumprimento e entrada en vigor

O contido do presente protocolo é de obrigado cumprimento, entrando en vigor a partir da súa presentación ante a Asemblea Xeral Extraordinaria. O período de vixencia ou duración do Protocolo para a Prevención e a Actuación fronte ao Acoso Sexual e por Razón de Sexo ou Xénero, serán os determinados no Plan de Igualdade no que se integra, nos termos previstos no artigo 9 do Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, ou ata que sexa actualizado ou modificado segundo o previsto nos seguintes casos:

- En calquera momento, **coa** fin de reorientar o cumprimento dos seus obxectivos de prevención e actuación fronte o acoso.
- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos **requerimentos** legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia segundo as leis existentes en materia de acoso e igualdade.
- Cando unha resolución xudicial condene a Asociación por discriminación por razón de sexo ou sexual e determine a falta



de adecuación do protocolo aos **requerimentos** legais regulamentarios.

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



## Modelo de queixa ou denuncia

### I. Persoa que informa dos feitos

- Persoa que sufriu o acoso
- Outras (Especificar):

### II. Datos da persoa que sufriu o acoso

Nome:

Apelidos:

DNI:

Vinculación con ALAS A Coruña (Persoa asociada, persoal laboral...):

Teléfono:

Enderezo Electrónico:

Domicilio a efectos de notificacións:

### III. Datos da persoa agresora

Nome e apelidos:

Vinculación con ALAS A Coruña (Persoa asociada, persoal laboral...):

#### IV. Descrición dos feitos

Incluír un relato dos feitos denunciados, axuntando tantas follas numeradas como sexan necesarias, incluíndo datas e lugares sempre que sexa posible:

#### V. Testemuñas e/ou probas

No caso de que haxa testemuñas, incluír nomes e apelidos. Axuntar calquera proba que se considere oportuna a través de calquera medio (fotos, vídeo, papel...), indicando cales se axuntan.

## V. Solicitude

Se teña por presentada a queixa ou denuncia de acoso fronte a (indicar nome da persoa) \_\_\_\_\_ e se inicie o procedemento previsto no protocolo:

Localidade e data:

Sinatura da persoa interesada:

**Á atención da Persoa Instrutora do procedemento de queixa fronte ó acoso sexual ou por razón de sexo ou xénero en ALAS A Coruña.**