

# **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL**

ENTIDAD:

**ASPNAIS**

## ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
2. OBJETO
3. MEDIDAS PREVENTIVAS
4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN
5. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS
6. DEFINICIONES
7. EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
  - a) PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE INSPIRAN EL PROCEDIMIENTO.
  - b) SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO
  - c) PROCEDIMIENTO INFORMAL
  - d) PROCEDIMIENTO FORMAL
  - e) DENUNCIAS FALSAS
  - f) PROTECCIÓN DE DATOS
9. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO

ANEXO I. COMPROMISO DE ASPNAIS

ANEXO II. MODELO DE DENUNCIA

ANEXO III. MODELO ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA

ANEXO IV. MODELO COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD

ANEXO V. MODELO CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO VI. MODELO INFORME CONCLUSIONES

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7 y 48 de la L.O. 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

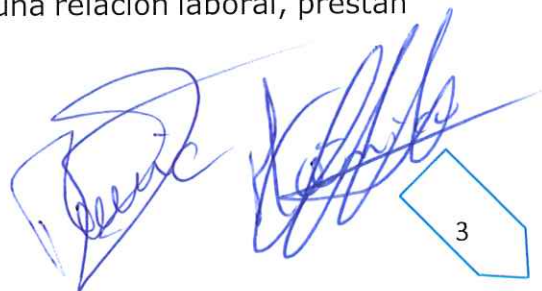
En consecuencia, ASPNAIS manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

Para la consecución efectiva de este compromiso ASPNAIS exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a los mismos.
- ASPNAIS sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.
- Con esta finalidad ASPNAIS se compromete a establecer las siguientes medidas:
  - Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, discriminatorio, moral y por razón de sexo o identidad de género.
  - Difusión y distribución, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización.



Jorge Prado



- Dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ASPNAIS.

El procedimiento se inspira en una serie de principios y normas generales que en él se detallan y se encuentra sujeto a garantías para las personas que en él intervienen, protegiendo su intimidad, el derecho a la protección de su salud y a evitar cualquier represalia o acto hostil que pueda disuadirlas de declarar sobre los hechos y circunstancias que han presenciado.

ASPNAIS se compromete al desarrollo de acciones específicas para la sensibilización del conjunto de su plantilla, aplicando estrategias de formación, seguimiento y evaluación con objeto, no solo de prevenir el acoso, sino también para influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran ASPNAIS de conformidad con el espíritu y la intención del presente protocolo.

Al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, ASPNAIS, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Lugo a 22 de abril de 2022

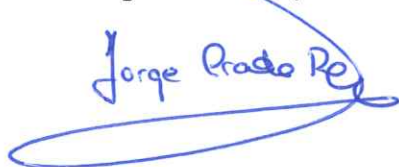
Fdo. Mónica Seijas Rodríguez



Fdo. Miguel López Crespo



Fdo. Jorge Prado Rey



Fdo. Mónica Chousa López



Fdo. Nicoleta Suciú Suciú



Fdo. Yago Pardo-Vivero Vilares



## 2. OBJETO


El presente protocolo se encuadra dentro del conjunto de actuaciones de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo que, en materia de igualdad de trato y no discriminación, ha previsto la Comisión de Igualdad, de la que forma parte tanto la representación de ASPNAIS como del personal, e incorporado al vigente Plan de Igualdad de ASPNAIS.

Su objetivo es promover una cultura corporativa de prevención y erradicación de cualquier clase de comportamiento que pueda calificarse como acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, sexual, discriminatorio, moral o por razón de sexo o identidad de género; así como el establecimiento de un procedimiento interno de actuación, en el supuesto de que dicha situación llegara a producirse, a través del cual se dé cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; y en ultimo termino evitar que dicha situación vuelva a repetirse.

## 3. MEDIDAS PREVENTIVAS

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, ASPNAIS se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, moral y por razón de sexo:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de actuación, así como al personal de nuevo ingreso.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso laboral.
- Designación de un equipo de personas, con formación específica, para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones o denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be 'Jorge Prado'.

#### 4. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El presente protocolo será de aplicación:

- A todas las conductas constitutivas de acoso sexual, discriminatorio, moral y por razón de sexo o identidad de género. que tengan lugar en los centros de trabajo de ASPNAIS, directos e indirectos, y las que tengan lugar fuera de dichos centros con ocasión de la prestación del trabajo (viajes, reuniones, jornadas formativas,...) incluido el domicilio particular cuando la prestación del trabajo tenga lugar a distancia o a través de teletrabajo; y con independencia de los medios utilizados para su realización (presencial, verbal, telefónico, por escrito, por medios tecnológicos o digitales-ciberacoso y acoso digital).
- A todo el personal de la organización, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta, comprendiendo tanto al personal con relación laboral como al personal con vinculación mercantil o de confianza (altos cargos, gerencia, ...), incluyendo el personal que realice labores de voluntariado, personal en formación (estudiantes que realicen prácticas formativas no laborales, personal becario, etc.) y a todas aquellas personas que no formando parte de ASPNAIS, se relacionen con ella por razón de su trabajo: personal puesto a disposición a través de empresas de ETT, personal de empresas subcontratistas, clientes/as, proveedores/as, solicitantes o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección y situaciones asimilables.

Todos ellos tendrán derecho a utilizar el presente protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto o desfavorable.

En el caso de que resulte implicado personal ajeno a ASPNAIS, se les dará conocimiento a sus respectivas empresas. En el marco del deber de coordinación de actividades de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ambas empresas deberán cooperar para la adopción de las medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos, de acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas en relación con las personas acosadas y autoras del acoso.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be "Jorge Proda" with a name tag below it.

## 5. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS

Se consideran **sujetos activos** del acoso todas las personas definidas en su ámbito de aplicación en toda su amplitud: directivos/as personas físicas o personas en quienes deleguen, sujetos vinculados a la entidad por relaciones mercantiles, societarias o de confianza (socios/as, gerentes...), cualquier persona trabajadora de ASPNAIS o de otras empresas concurrentes o relacionadas (subcontratas, ETT), cualquier persona sin vinculación laboral (estudiantes en prácticas, voluntarios/as), y en general cualquier persona externa relacionada con ASPNAIS, clientela, proveedores, etc.

Se consideran **sujetos pasivos** cualquier persona trabajadora de ASPNAIS e incluso sin existencia de relación laboral (estudiantes, aspirantes a un puesto de trabajo durante un proceso de selección de personal, ...).

## 6. DEFINICIONES

1. Constituye **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.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- a) **Chantaje sexual:** es aquel en que el sujeto activo del acoso condiciona, implícita o explícitamente, el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador/a a la realización de un acto de contenido sexual o sexista. Por consiguiente, los sujetos activos de esta tipología de acoso sexual sólo pueden ser personas que tengan poder de decisión sobre la relación laboral y las condiciones de trabajo (empresario/a, gerentes, cargos directivos, mandos intermedios, superiores jerárquicos, ...).
- b) **Acoso sexual ambiental:** se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual mantiene una conducta de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como resultado (ya se persiga directamente o no) la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona o



personas afectadas por dicha conducta. En este caso, además de los sujetos anteriormente citados, pueden ser sujetos activos del acoso, los compañeros y compañeras de trabajo, clientela, personas proveedoras o colaboradoras o terceras personas relacionadas de alguna manera con ASPNAIS.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, por sí solos o juntamente con otros, constituyen acoso sexual:

- ✓ Insinuaciones y comentarios molestos, humillantes, de contenido sexual.
- ✓ Comentarios obscenos, proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
- ✓ Bromas sexuales ofensivas, gestos obscenos, silbidos, miradas lascivas.
- ✓ Comunicaciones (cartas, notas, llamadas o mensajes telefónicos, correos electrónicos, ...) con contenido sexual y carácter ofensivo.
- ✓ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aún que la persona objeto de estas dejase claro que resultan no deseadas o inoportunas.
- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado (besar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ✓ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas. Difusión de vídeos de contenido erótico de una persona.
- ✓ Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre la apariencia física, orientación sexual o identidad de género de la persona.
- ✓ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Uso de posters pornográficos en los lugares de trabajo
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios
- ✓ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria
- ✓ Tocar intencionada o "accidentalmente" los genitales o partes corporales íntimas.



- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sentimentales y/o sexuales, o para retomar las relaciones sentimentales y/o sexuales tras una ruptura
- ✓ Toda agresión sexual.

La acción ejercida por la supuesta persona acosadora ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre, ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

2. Constituye **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO o IDENTIDAD SEXUAL** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El condicionamiento de un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo seconsiderarán también como acto discriminatorio por razón de sexo.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede ser:

- a) **Horizontal:** cuando se produce entre compañeros y compañeras de trabajo.
- b) **Vertical:** cuando entre la persona acosadora y la víctima media una relación jerárquica. En este sentido se distingue entre:
  - **Acoso vertical descendente:** cuando la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.



- **Acoso vertical ascendente:** cuando la persona acosadora ocupa un cargo inferior al de la víctima; que es uno de los supuestos menos frecuentes.

A diferencia del acoso sexual, en el acoso por razón de sexo se relaciona con el sexo o la identidad de género de una persona, pero no tiene connotación o contenido sexual.

Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad motivados tanto por el sexo biológico como con el género de la persona, y en particular:

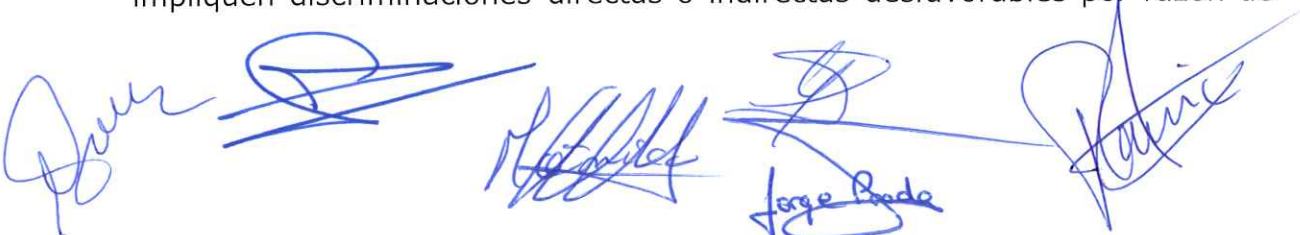
- ✓ De una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer; o de un hombre sólo por el hecho de ser hombre.
- ✓ De una persona trabajadora por motivo de su orientación sexual o por su expresión de género o identidad de género o condición de persona intersexual, transexual o en proceso de reasignación de género.
- ✓ De una mujer trabajadora por el hecho de estar embarazada o por su maternidad o por encontrarse en situaciones asimilables, como estar sometándose a técnicas de reproducción asistida.
- ✓ De una mujer trabajadora por el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- ✓ De un hombre por el mero hecho de solicitar o gozar de su permiso de paternidad, o por ejercer derechos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ A título de ejemplo se relacionan las siguientes conductas, siempre que sean motivadas por las causas arriba indicadas (sexo o género, embarazo, maternidad, etc.)
- ✓ Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer u hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos propios del sexo biológico.
- ✓ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desenvueltas por persona de otro sexo. Utilización de humor sexista.



- ✓ Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, género u orientación sexual.
- ✓ Ridiculizar o despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo.
- ✓ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- ✓ Tomar decisiones que afecten desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualesquiera otras condiciones de trabajo.
- ✓ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de dichas causas.
- ✓ Utilizar humor transfobo, intérfobo, homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para la parte receptora.
- ✓ Negarse a nombrar a una persona trans cómo ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género con el que se identifique.
- ✓ Expulsar y/o cuestionar las personas con identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.

3. Se entiende por **ACOSO DISCRIMINATORIO** cualquier conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la relación o las convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o la identidad de género de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Integran la definición de acoso discriminatorio todas aquellas decisiones que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de



edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as como reacción ante su participación en un conflicto colectivo o huelga, una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Entre otras, según el contexto, la intencionalidad y/o el resultado, podrían constituir conductas de acoso discriminatorios, siempre que estén conectadas con una de las características de la persona trabajadora recogidas en el párrafo anterior, entre otras, las siguientes:

- Juzgar el desempeño del puesto de trabajo de modo ofensivo.
- Burlarse de las discapacidades de la persona trabajadora.
- Atacar las creencias políticas o religiosas; la nacionalidad, origen o etnia de la persona trabajadoras.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.

4. Se entiende como **ACOSO MORAL O MOBBING** la agresión repetida o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la persona afectada, pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prado" written in a box.

Los elementos necesarios del acoso moral son los siguientes:

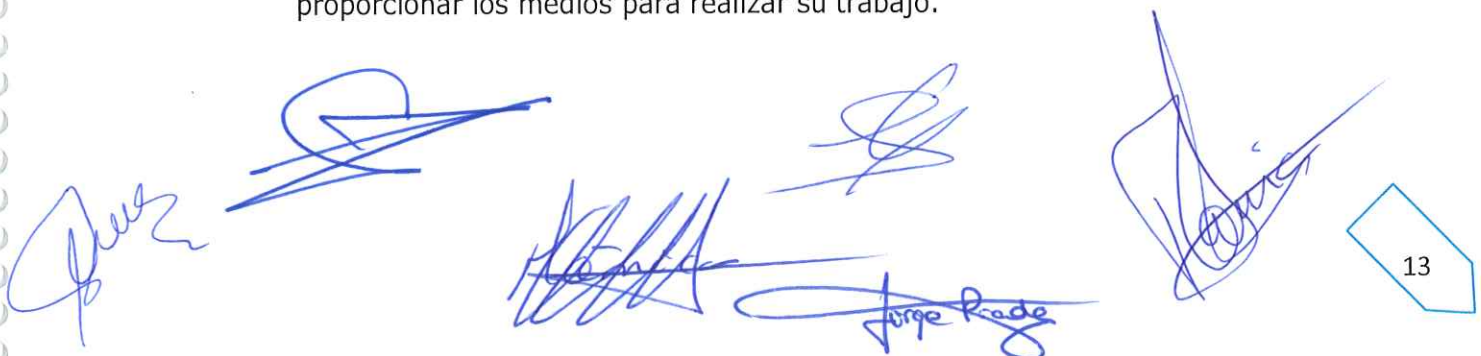
- Una conducta de hostigamiento o presión, entendiendo por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero/a o grupo de compañero/as (acoso vertical y horizontal). Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral, siendo preciso diferenciar entre "mobbing" y otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios o abusos de poder que puedan producirse de manera aislada.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de ASPNAIS y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de "mobbing".

**Tipología:** En atención a la posición de la persona acosada/acosadora

- **Horizontal:** Se caracteriza porque acosador/a y víctima se encuentran en el mismo rango jerárquico.
- **Vertical:** puede ser de dos tipos
  - **Ascendente,** ocurre cuando una persona empleada de nivel jerárquico superior es atacada por una o varias personas subordinadas.
  - **Descendente,** tiene lugar cuando una persona empleada de nivel jerárquico inferior recibe acoso psicológico por parte de otra u otras personas empleadas que ocupan posiciones superiores en la jerarquía de ASPNAIS.

**Ejemplos de conductas:**

- ✓ Dejar a la persona de forma continuada sin ocupación efectiva o no proporcionar los medios para realizar su trabajo.



Handwritten signatures in blue ink, including one that reads "Jorge Rade".

- ✓ Quitar áreas de responsabilidad y asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad.
- ✓ Sobrecargar a la persona acosada con trabajo, objetivos imposibles de cumplir o manifiestamente inacabables en el tiempo asignado, o tareas repetitivas e inútiles, o que no corresponden a su categoría profesional.
- ✓ Aislar, incomunicar, prohibir la comunicación de la persona trabajadora con otras personas trabajadoras o a estas con aquella, o con clientes.
- ✓ Ignorar o excluir a quien se dirige a nosotros en el marco de una conversación o reunión, hablando o mirando a terceras personas, el móvil ..., ninguneándole.
- ✓ Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo o manipularla para inducir al error.
- ✓ Acusaciones difusas, acusaciones sistemáticas, acusaciones de negligencia o de falta profesional injustificadas.
- ✓ Imposición de sanciones disciplinarias injustificadas y reiteradas.
- ✓ Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- ✓ Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos, avasallamiento físico.
- ✓ Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos, minusvalorar el trabajo, ocultar méritos.
- ✓ Criticar continuamente el trabajo, ideas o propuestas de la persona acosada, caricaturizándola o parodiándola.
- ✓ Invasión de la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, etc., o sustrayendo maliciosamente elementos claves para su trabajo.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Rada" clearly visible.

## 7. EL ÓRGANO GESTOR DEL PROTOCOLO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, moral y por razón de sexo, (en adelante **el Comité de Acoso**) que está integrada por:

- Representante de la parte empresarial.  
Luis Lamas Novo. LucusLex.
- Representante de la parte social.  
Mónica Seijas Rodriguez. Trabajadora Aspnaís – Gerencia.
- Representante del servicio de prevención ajeno especialista en psicología aplicada: Adela Pérez Arias

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de este comité serán fijas.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares.

Su imparcialidad ha de estar garantizada: (Véase apartado [INCOMPATIBILIDADES](#)).

Es necesario, además, que se reconozcan claramente las potestades internas de las personas que gestionan el protocolo para su ordenación e instrucción y para adoptar resoluciones conforme al mismo.

En definitiva, el órgano que gestiona el procedimiento reúne estas características: **neutralidad, independencia, autoridad y formación.**

### 7.A. COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE ACOSO:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal las medidas preventivas y cautelares que se estimen convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado que incluirá: antecedentes del caso, resumen de diligencias y



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prado" clearly visible.

pruebas practicadas, hechos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes y propuesta de medidas correctoras, que elevará al Departamento de Personal. El Comité será debidamente informado de las medidas y sanciones impuestas por la Dirección de ASPNAIS a resultados de dicho informe y velará por su efectiva aplicación.

El Comité de Acoso podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadoras y trabajadores en relación a la materia relacionada con sus competencias. Dichas consultas serán confidenciales.

Para el ejercicio de sus funciones, ASPNAIS proveerá al Comité de los medios materiales adecuados, de la disponibilidad horaria necesaria sin disminución ninguna en su retribución, y de la posibilidad de recurrir a terceras personas externas si precisase asesoramiento o asistencia (especialistas en igualdad, juristas, médicos, psicólogos, etc.) Durante la fase de investigación de un supuesto de acoso, y después de informar al Departamento de personal, el Comité de Acoso tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiese tener relación con el caso y libre acceso a todas las dependencias y centros de trabajo de ASPNAIS, debiendo todo el personal prestar la debida colaboración que se le requiera.

El Comité de Acoso, ante un caso concreto, podrá delegar en una de las personas que lo componen, a elección de la persona denunciante y/o víctima, o, en su defecto, del propio Comité de forma consensuada, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la víctima de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Representar a la víctima ante la comisión, siempre que esta así lo determine.
- Efectuar las entrevistas con las personas denunciante, denunciada y los/as posibles testigos/as.
- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, y mantenerla informada del estado de dicha investigación. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de las medidas previstas en el apartado 8.e) del protocolo.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Pineda" written below one of the signatures.

- Reportar a la Comisión el informe preliminar.

El Comité se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento y en su defecto por las disposiciones de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las decisiones en el seno de la Comisión se adoptarán por mayoría.

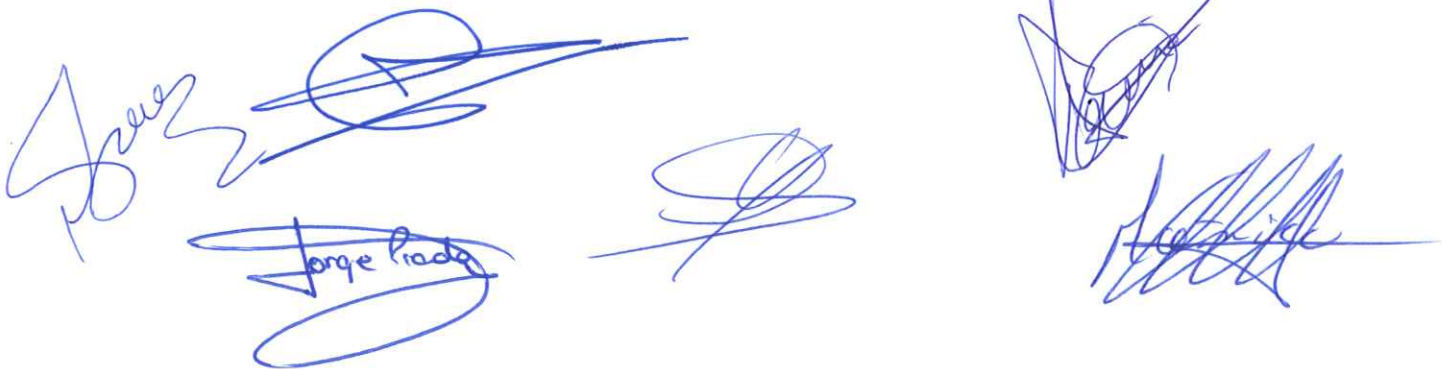
## **7.B INCOMPATIBILIDADES**

No podrá formar parte del Comité cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso o afectada por relación de parentesco de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o de la persona denunciada.

El motivo de la incompatibilidad concurrente puede ser alegado por la persona en quien concurre, por la víctima, por la persona denunciada o por cualquier otra persona trabajadora de ASPNAIS o partes intervinientes en el proceso.

En caso de discrepancia será la Dirección de ASPNAIS quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

De acreditarse la concurrencia de la incompatibilidad, la persona afectada por esta será sustituida por la persona suplente prevista, para los únicos efectos de dicho procedimiento.



Handwritten signatures in blue ink, including one clearly legible signature: "Jorge Prada".

## **8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION**

### **8.A PRINCIPIOS Y GARANTÍAS QUE INSPIRAN EL PROCEDIMIENTO**

#### **8.A.1 Respeto y protección a las personas**

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas. Las partes afectadas podrán ser asistidas en todo momento, por una persona que las asesore o represente a lo largo del procedimiento.

#### **8.A.2 Principio de diligencia y celeridad**

La celeridad es una condición ineludible para garantizar el carácter preventivo del procedimiento. Para que la prevención sea eficaz, la detección del acoso debe ser lo más temprana posible y por tanto el procedimiento debe ser ágil y rápido, tanto para poner fin cuanto antes a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

En todo caso ha de estar sometido a plazos, tanto para las partes como para los que resuelven, que no puedan interrumpirse ni prorrogarse salvo por causas debidamente justificadas.

#### **8.A.3 Confidencialidad:**

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. El incumplimiento de la obligación de confidencialidad conllevará el inicio del correspondiente expediente sancionador o disciplinario contra la persona infractora.

Toda la información y documentación que se genere durante el procedimiento tendrá carácter confidencial. Es recomendable que, con el fin de garantizar la confidencialidad, las personas responsables de la gestión del caso asignen unos códigos alfanuméricos identificativos tanto de la persona presuntamente víctima del acoso como de la persona presuntamente autora de acoso.

Los datos relativos a la salud estarán especialmente protegidos, de tal manera que para incorporarlos al expediente será necesaria la autorización expresa de la persona afectada. En sus informes y diligencias, la Comisión deberá garantizar la confidencialidad de los datos relativos a la salud de que tuviese conocimiento a lo largo de la investigación.

- **La confidencialidad de la denuncia**

El contenido de la denuncia debe ser siempre confidencial y para preservar al máximo dicho carácter la misma no debe formar parte del procedimiento. El inicio del procedimiento se decide por la instancia competente dejando situada la denuncia o las comunicaciones previas fuera del procedimiento y apartadas del alcance de las decisiones que se adopten sobre audiencia de los interesados en la vía interna o incluso judicial.

En cualquier caso, para no causar indefensión al presunto autor de la conducta de acoso, este debe ser suficientemente informado de los hechos que se le imputan.

- **La confidencialidad del procedimiento**

En líneas generales el proceso ha de ser confidencial y solo debe ser accesible para las personas directamente afectadas.

Las personas interesadas tienen derecho a conocer los hechos y circunstancias que constan en el procedimiento y conocer las decisiones que con respecto a ellos se adopten y sus motivos, pero solo pueden conocer la denuncia o las comunicaciones previas si mediara el previo consentimiento de la persona que la ha interpuesto.

A toda aquella persona que haya podido participar en cualquiera de las fases del protocolo se le exigirá el deber de sigilo.

**8.A.4 Respeto a la presunción de inocencia de la persona denunciada**

**8.A.5 Imparcialidad, contradicción y derecho de todas las partes a ser escuchadas**



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prada" clearly visible at the bottom center.

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

#### **8.A.6 Medidas preventivas**

En base al derecho de las personas trabajadoras a una protección integral de la salud, ASPNAIS adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona que haya sido víctima de acoso laboral en su ámbito, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento y evitará cualquier tipo de represalia.

#### **8.A.7 Garantía de indemnidad frente a represalias**

Todas las personas que intervengan en el procedimiento (denunciante, presunta víctima, personas integrantes de la Comisión, personas que comparezcan como testigos o ayuden o participen en la investigación) no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.

#### **8.A.8 Colaboración**

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de prestar la debida colaboración con la investigación y las personas que la llevan a cabo.

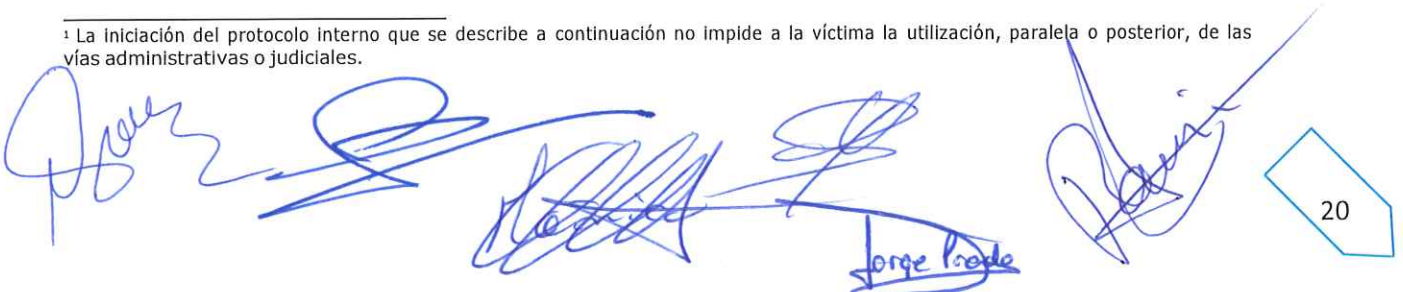
#### **8.A.9 Impulso de oficio del procedimiento**

ASPNAIS garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.

### **8.B SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO<sup>1</sup>**

El procedimiento se iniciará por medio de denuncia de la situación que podrá presentarse bien a través del buzón dispuesto al efecto, a través del correo electrónico **lucuslexabogados@lucuslexabogados.com** o bien directamente ante cualquiera de las personas miembros de la Comisión de Igualdad.

<sup>1</sup> La iniciación del protocolo interno que se describe a continuación no impide a la víctima la utilización, paralela o posterior, de las vías administrativas o judiciales.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prode" written below one of the signatures.

Estarán legitimados para presentar la denuncia tanto la persona agraviada como aquellas otras personas que tuviesen conocimiento de los hechos denunciados. El personal con responsabilidad jerárquica (directivos/as y responsables) estará obligado a informar sobre los posibles casos de acoso que pueda realizar quien esté bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo. Será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fuesen de su conocimiento.

En el escrito de solicitud constarán los hechos y acciones que se consideren constitutivos de acoso laboral y la firma de la persona denunciante o solicitante. Puede utilizarse el modelo que acompaña al presente protocolo.

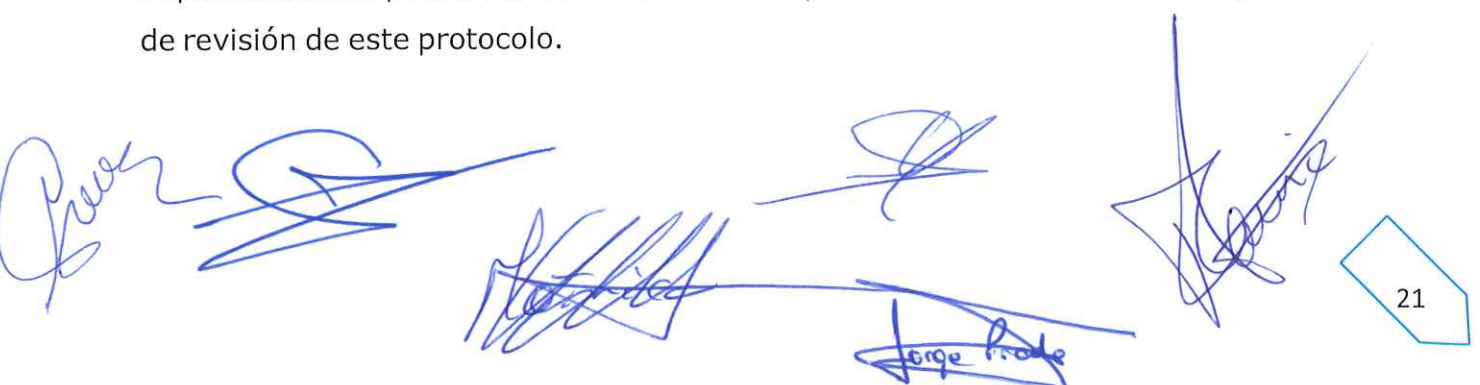
En aquellos supuestos en que la solicitud sea realizada por persona distinta de la presunta víctima o víctimas, la persona designada para instruir el procedimiento se pondrá en contacto con la supuesta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o renuncia a ser parte activa en la instrucción del Expediente. La renuncia no impide que la Directiva de ASPNAIS deba realizar actuaciones preventivas con el fin de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Tanto la víctima de acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento. En el caso que se designe a un o una representante deberá hacerse constar por cualquier medio válido en derecho.

Se distinguen dos tipos de procedimientos, en función del tipo y situaciones del acoso: **Informal y Formal.**

### **8.C PROCEDIMIENTO INFORMAL**

Aunque inicialmente no se ha considerado el establecimiento de un procedimiento informal para la tramitación de denuncias objeto de este protocolo, su implementación podrá ser acordada en cualquier momento en virtud del proceso de revisión de este protocolo.



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that reads "Jorge Prado".

## **8.D PROCEDIMIENTO FORMAL**

### **8.D.1 Fase de investigación**

Para este efecto, el Comité en el plazo máximo de 3 días hábiles desde que haya tenido conocimiento y conforme al calendario de ASPNAIS, informará de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fidedigna.

La persona denunciada podrá, en un plazo máximo de 3 días hábiles, responder por escrito y aportar los elementos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias de investigación pertinentes en virtud del derecho de contradicción.

El Comité o la persona en quien delegue podrán practicar cuantas diligencias de investigación estimen necesarias, dando audiencia a todas las personas intervinientes y los posibles testigos de la conducta. Dichas diligencias podrán consistir en comprobaciones documentales, entrevistas, examen de condiciones de trabajo y cuantas otras sean necesarias para dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Durante la investigación de los hechos, si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, ASPNAIS deberá establecer medidas cautelares para la separación de la víctima y la presunta persona acosadora.

Las medidas cautelares impuestas, en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante y/o víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de éstas. En el caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la denunciante quien tendrá la opción de decidir quien ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo establecido para desarrollar la investigación será de 15 días naturales a partir de la recepción de la denuncia.

### **8.D.2 Fase de informe**

Finalizada la investigación, el Comité elaborará y aprobará un informe de conclusiones que deberá elevar a la Dirección de ASPNAIS con la mayor celeridad



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prada" written below one of the signatures.

posible. En todo caso, el informe debe quedar emitido dentro del plazo máximo de 20 días naturales desde la recepción de la denuncia.

Dicho informe deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de esta.
- Relación de las intervenciones realizadas durante la instrucción, argumentos expuestos por las partes, testimonios, pruebas y diligencias practicadas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones
- Medidas propuestas

### 8.D.3 Fase de resolución

Recibido el informe del Comité, en el plazo de los 5 días hábiles siguientes, la Junta Directiva de ASPNAIS emitirá una resolución por la que se acordará la adopción de las medidas propuestas. El informe del Comité será vinculante para ASPNAIS. Si alguna de las medidas fuese de imposible cumplimiento, lo razonará motivadamente, adoptando medidas equivalentes.

El procedimiento concluirá con la imposición de una sanción disciplinaria a la persona autora del acoso o con sobreseimiento del caso.

Si la conducta fuera de tal gravedad que pudiera ser constitutiva de delito, los hechos se tendrían que poner en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de la adopción obligatoria de medidas preventivas por ASPNAIS.

**Sanción:** La constatación de la existencia de acoso será considerada como falta laboral muy grave y sancionada atendiendo a las circunstancias y condicionamientos del acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el Convenio colectivo de aplicación.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prada" written below a signature.

#### 4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción no implique el traslado forzoso o el despido, la entidad tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en su puesto de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado, el cual será resuelto, de manera excepcional, al margen de las normas que en cada momento estén vigentes sobre traslados, y no podrá suponer un empeoramiento de las condiciones laborales ni retributivas de la víctima.

En el caso de que la víctima padeciese represalias o se viera perjudicada durante el acoso y/o el procedimiento de investigación, ASPNAIS tendrá la obligación de restituirla en las condiciones en que se encontrase antes de éste, así como de depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas derivadas de dichas represalias.


El Comité de Acoso supervisará la imposición y cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por supuestos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, para lo que será informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la Dirección de ASPNAIS.

**Sobreseimiento:** si el resultado del expediente es de sobreseimiento, la persona denunciante y/o víctima también podrá solicitar el traslado de oficina o de departamento, sin que tal traslado suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

#### **Circunstancias agravantes:**

Para los efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, puedan imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

1. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
2. Existan dos o más víctimas.
3. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima. Presiones, coacciones, intimidación o represalias contra la víctima, testigos o su entorno.



4. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
5. El estado psicológico o físico de la víctima sufriese graves alteraciones, medicamente acreditadas.
6. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con ASPNAIS no tenga carácter laboral.
7. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción del personal.
8. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
9. Constituirá en todo caso una circunstancia agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada; en prácticas o para la formación y el aprendizaje; que se encuentre en período de prueba; o se trate de personal en formación sin vinculación contractual (estudiantes de prácticas formativas no laborales, bolseros/as, etc.)

#### **8.D.4 MEDIDAS DE APOYO, PROTECCIÓN E ACOMPAÑAMIENTO A LA VÍCTIMA**

Si se acreditó la realidad del acoso, la Dirección de ASPNAIS adoptará, a propuesta del Comité o a solicitud de la víctima, las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total restablecimiento. En particular, podrá acordar las siguientes medidas:

- Si el acoso realizado se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, disminución de retribuciones, ...) se adoptarán las medidas necesarias para reponerla en las condiciones que gozaría de no tener lugar el acoso.
- Se facilitará a la víctima el acceso a los cursos de formación que no pudiese cursar como consecuencia del acoso.
- Se proporcionará asesoramiento a la víctima sobre sus derechos como consecuencia del acoso (prestaciones de seguridad social, asistencia sanitaria, derechos como víctima de violencia de género si fuera el caso, etc.)



- ASPNAIS se compromete a tramitar como contingencia profesional la prestación de asistencia sanitaria y las prestaciones económicas de seguridad social a que tuviese derecho la víctima como consecuencia del acoso.

#### **8.E DENUNCIAS FALSAS**

En el caso de que la instrucción concluya no confirmando los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insistiese en incriminar a la persona denunciada aún cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con la denuncia y valorar la existencia de mala fe.

En este supuesto y si se apreciase la existencia de mala fe en la activación del protocolo con la queja o denuncia, la Dirección de ASPNAIS adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

#### **8.F PROTECCIÓN DE DATOS**

Toda la información relativa a los procedimientos desenvueltos al amparo del presente protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y trasmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en este. El incumplimiento de esta obligación comportará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La custodia del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la Dirección de personal de ASPNAIS.



## 9. PLAN DE MEDIDAS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PROTOCOLO

**9.1 Difusión e información:** En el plazo de un mes desde la adopción del presente acuerdo, se pondrán en marcha medidas de información dirigidas tanto a la plantilla actual de ASPNAIS como a las nuevas incorporaciones que se produzcan. A tal fin podrán organizarse sesiones divulgativas o anuncios por carteles o vías telemáticas.

**9.2 Plan de formación:** En el plazo de dos meses desde la adopción del presente acuerdo, se llevará a cabo un plan de formación específica para todas aquellas personas que intervengan en el procedimiento (Comisión de igualdad,...).

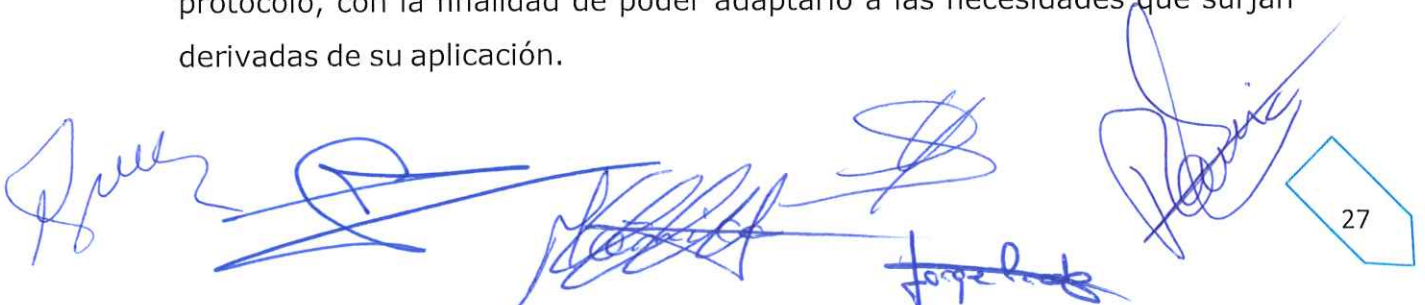
El contenido de esta formación debe versar no sólo sobre la gestión de los riesgos psicosociales y en particular el tratamiento de las conductas de acoso, sino también sobre la gestión de conflictos en general.

### 9.3 Interpretación, seguimiento y evaluación:

Si en la aplicación del presente protocolo surgiesen dudas sobre su interpretación, la Comisión de Igualdad será el órgano competente para su resolución, sin perjuicio de las competencias de los órganos judiciales y de la posibilidad de recurrir a medios externos de resolución de conflictos.

Este protocolo será revisado periódicamente y podrá ser objeto de modificaciones y adaptación en base a las propuestas que en su caso efectúe el Servicio de Prevención, ASPNAIS o la representación del personal.

Al menos una vez cada seis meses, la Comisión de Igualdad mantendrá una reunión de seguimiento de este protocolo para evaluar las medidas de difusión y su conocimiento por todas las personas destinatarias y la aplicación del mismo, para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y tendrá por objeto realizar una valoración de la funcionalidad de este protocolo, con la finalidad de poder adaptarlo a las necesidades que surjan derivadas de su aplicación.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

## 10. ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su firma y tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias como resultado del seguimiento y la evaluación de su aplicación, que serán debidamente negociadas entre las partes firmantes.

En Lugo a 22 de abril de 2022

### Por la Comisión de Igualdad



Fdo. Mónica Seijas Rodríguez



Fdo. Mónica Chousa López



Fdo. Miguel López Crespo



Fdo. Nicoleta Suciú Suciú



Fdo. Jorge Prada Rey



Fdo. Yago Pardo-Vivero Vilares

**ANEXO I**

**COMPROMISO DE JUNTA DIRECTIVA DE ASPNAIS FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO LABORAL**

En Lugo, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

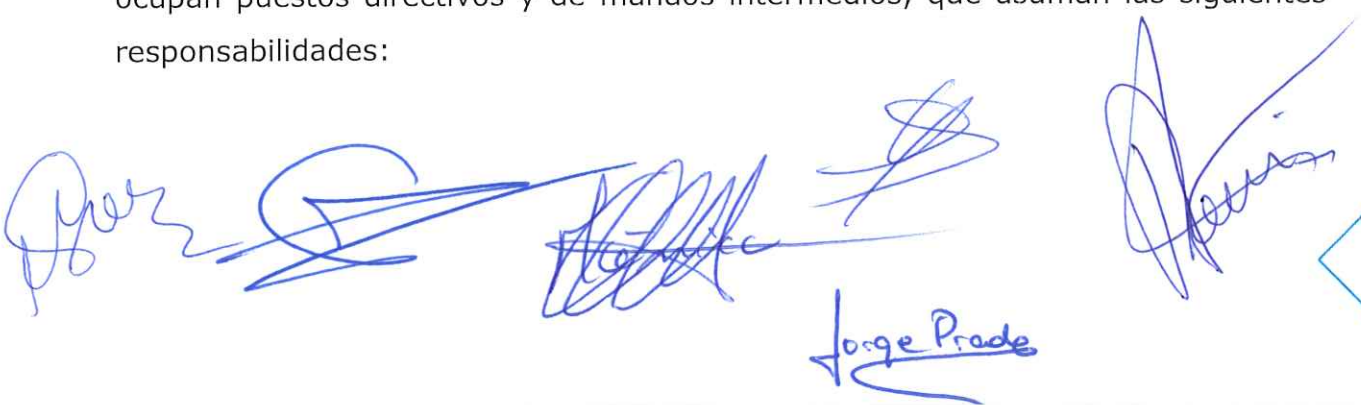
ASPNAIS, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, ASPNAIS declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, ASPNAIS se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, por razón de sexo o acoso laboral que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso ASPNAIS exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

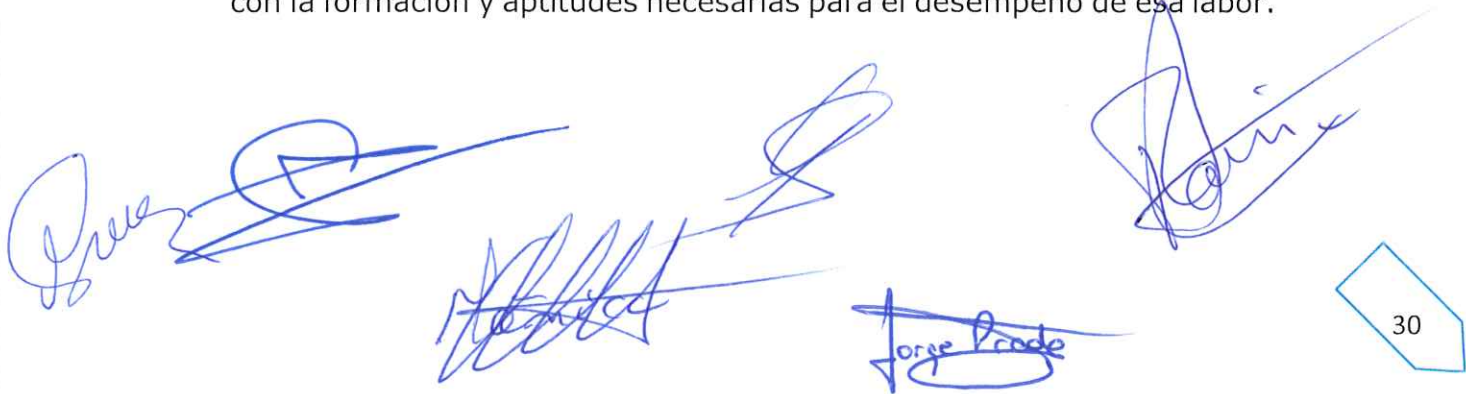


Handwritten signatures in blue ink, including the name "Jorge Prado" written below one of the signatures.

1. Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
2. Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
3. Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, ASPNAIS se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

1. Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso laboral.
2. Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
4. Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
5. Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
6. Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Jorge Prado'.

7. Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
8. Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
9. Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

**Firma y sello  
ASPNAIS**



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that reads "Jorge Prado".

**ANEXO 32**

**MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL**

*(Los datos marcados con asterisco son obligatorios, pero se recomienda facilitar toda la información disponible para una mejor instrucción del expediente)*

<p><b>Persona que presenta la denuncia</b></p> <p>* Interesada/o <input type="checkbox"/>    Compañera/o <input type="checkbox"/>    Directiva/o <input type="checkbox"/>    Representante <input type="checkbox"/>    Otra/o <input type="checkbox"/></p> <p>* Nombre y apellidos:</p> <p>* NIF:</p> <p>Puesto de trabajo o relación con ASPNAIS:</p> <p>* Teléfono:</p> <p>Correo electrónico:</p>	
<p><b>Datos de la persona denunciada</b></p> <p>* Nombre y apellidos:</p> <p>Puesto de trabajo o relación con ASPNAIS:</p> <p>Datos de contacto:</p>	
<p>* Nivel jerárquico del presunto/a acosador/a respecto de la supuesta víctima:</p> <p>Nivel superior <input type="checkbox"/>    Nivel inferior <input type="checkbox"/>    Igual nivel <input type="checkbox"/>    Otro nivel <input type="checkbox"/></p>	
<p>* Descripción detallada de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia:</p>	
<p><b>OTRA INFORMACIÓN</b></p>	
<p>Testigos (Nombre y apellidos, puesto y datos de contacto):</p> <p>-</p> <p>-</p>	
<p>Otros medios probatorios (documentación, comunicaciones electrónicas, ...)</p>	
<p>Localidad y fecha:</p>	<p>Firma:</p>



**ANEXO 33**

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL**

**Por la entidad ASPNAIS**

Don Luis Lamas Novo, con NIF 33.321.860-N

**Por la representación del personal:**

Doña Mónica Seijas Rodriguez, con NIF 41.082.924-W

**Por el servicio de prevención ajeno, especialista en psicología aplicada**

Doña Adela Pérez Arias, con NIF 33.327.996-F

1.- En Lugo, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, siendo las \_\_\_\_\_ hs, reunidos por una parte la representación de la entidad ASPNAIS, de otra la representación del personal y de otra la persona responsable del servicio de prevención ajeno, se constituye la presente comisión, de conformidad con el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso laboral en ASPNAIS, dentro del plazo previsto.

2.- El motivo de la constitución es tramitar la denuncia presentada en el pasado día \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, mediante \_\_\_\_\_ [INDICAR CANAL DE DENUNCIA].

3.- Se acuerda el siguiente calendario de negociaciones:

\_\_\_\_\_

4.- Las deliberaciones tendrán lugar en la sede social de ASPNAIS sita en Rúa Santiago, 7 27004 Lugo.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en la presente acta, todas partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.

**Fdo. Por Aspnaiss**

**Por la parte social**

**Por el servicio de prevención**



**ANEXO 34**

**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACION Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL**

Don/Doña \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_, habiendo sido designado por ASPNAIS para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete 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, la persona abajo firmante se compromete 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 a 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, por razón de sexo y/o acoso laboral.
- 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 ASPNAIS de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Fdo. Don/Doña \_\_\_\_\_



**ANEXO**

**MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO ABIERTO POR ACTIVACIÓN DE PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL EN LA ASOCIACIÓN ASPNAIS**

Doña/Don: \_\_\_\_\_, con NIF: \_\_\_\_\_

**EXPONE:**

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL" de la entidad ASPNAIS y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

**DECLARO** Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ para la investigación de los hechos.

En Lugar a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

**Fdo:** \_\_\_\_\_



**ANEXO 36**

**MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, DISCRIMINATORIO, MORAL, POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO O ACOSO LABORAL.**

**NÚMERO DE EXPEDIENTE:** \_\_\_\_\_(nº)/\_\_\_\_\_(año)

**CENTRO DE TRABAJO:** \_\_\_\_\_

**ASUNTO:** \_\_\_\_\_

**INFORME DE CONCLUSIONES**

La comisión de instrucción del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso laboral formada el pasado día \_\_\_\_\_ y compuesta por:

**Por la entidad ASPNAIS**

Don Luis Lamas Novo, con NIF 33.321.860-N

**Por la representación del personal:**

Doña Mónica Seijas Rodriguez, con NIF 41.082.924-W

**Por el servicio de prevención ajeno, especialista en psicología aplicada**

Doña Adela Pérez Arias, con NIF 33.327.996-F

Siguiendo el protocolo de actuación y prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en ASPNAIS, y tras la instrucción del pertinente expediente,

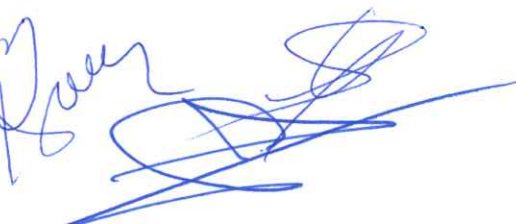
**EXPONE**

1. Antecedentes del caso. *Resumen de la conducta o irregularidad denunciada*
2. Relación de los hechos del caso.
3. Diligencias practicadas.
4. Infracciones detectadas
5. Propuesta de las medidas a adoptar. *Especificar*
6. Cierre del expediente y archivo y custodia del mismo. *Detallar las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente.*

**Fdo. Por Aspnaís**

**Por la parte social**

**Por el servicio de prevención**



Jorge Prada

