

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN ASOCIACIÓN OSCENSE DE ESCLERÓISIS MÚLTIPLE AODEM**

En Huesca, noviembre de 2023.

## **REUNIDOS:**

Por parte de la Junta Directiva de la Asociación, presidida por M<sup>a</sup> de la Peña Hernando Grimal y después de las deliberaciones correspondientes, establecen, por unanimidad, el presente:

## **“PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO EN LA ASOCIACIÓN OSCENSE DE ESCLERÓISIS MÚLTIPLE AODEM”**

### **I. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO.**

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o “mobbing”.

Por ello, el presente protocolo será de aplicación, asumiendo AODEM su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de AODEM frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

- 1.** Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- 2.** Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.



**AODEM**

## **II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

Hotel de Asociaciones  
C/ Berenguer, Nº 2-4. 4ª planta  
22002 – HUESCA  
Tlf: 974- 24- 56- 60  
[aodem@aodem.org](mailto:aodem@aodem.org)

En la convicción de que la cultura y valores de la Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple (AODEM) están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la entidad, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los trabajadores y trabajadoras de la Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple (AODEM), quienes tienen el deber de cumplirlo.

En este sentido, y al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

«1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los/as representantes de los/as trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos».

En esta entidad consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores directamente afectados/as, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la entidad. Por ello, Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple (AODEM), se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.



Hotel de Asociaciones  
C/ Berenguer, Nº 2-4. 4ª planta  
22002 – HUESCA  
Tlf: 974- 24- 56- 60  
[aodem@aodem.org](mailto:aodem@aodem.org)

## AODEM

2. Los/as trabajadores/as de la Asociación Oscense de Esclerosis múltiple (AODEM) tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

A tal fin, se compromete especialmente a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en Asociación Oscense de Esclerosis múltiple (AODEM), a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los/as afectados/as en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora de la plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
  - Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
  - Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
3. Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.



**AODEM**

**III. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través de correo electrónico y manteniéndose vigente por un periodo de cuatro años.

**IV. RECEPCIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA:**

La persona designada para la recepción de la queja o denuncia, a falta de representación sindical, pueden ser las personas que firman el presente protocolo, siendo un/a representante de la Junta Directiva y un/a representante de las/os trabajadoras/es.

Estas personas serán quienes reciban, mediante una dirección de correo electrónico designado para tal fin, la queja o denuncia con el objetivo de que tengan conocimiento de la situación y se comiencen los trámites oportunos.

Hotel de Asociaciones  
C/ Berenguer, Nº 2-4. 4ª planta  
22002 – HUESCA  
Tlf: 974- 24- 56- 60  
[aodem@aodem.org](mailto:aodem@aodem.org)

## V. MODELO de QUEJA o DENUNCIA en AODEM

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:  
Apellidos:  
DNI:  
Puesto:  
Tipo contrato/Vinculación laboral:  
Teléfono:  
Email:  
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:  
Grupo/categoría profesional o puesto:  
Centro de trabajo:  
Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

*Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:*

**V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

**V. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (*INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO*) \_\_\_\_\_ frente a (*IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA*) \_\_\_\_\_ y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso laboral, sexual y/ por razón de género en la Asociación Oscense de Esclerosis Múltiple AODEM.

**FIRMA DEL PROTOCOLO**

Firman los miembros de la Junta Directiva:



Presidenta:  
Maria de la Peña Hernando Grimal



Vicepresidente:  
Miguel Ríos Liesa



Secretario:  
Carlos Martínez Hernando



Tesorera:  
Maricarmen Manrique Alfaro



Vocal:  
Carlos Royo Ubieta



Vocal:  
Blanca Martínez Moreno

En Huesca, noviembre de 2023.