

Principios éticos y código de conducta



PRINCIPIOS ÉTICOS Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE ANARASD

Aprobado en Noviembre de 2022.

INTRODUCCIÓN

Este Código de Ética y Conducta contiene los principios éticos que guían la acción de la Asociación Navarra de Amigos y Amigas de la RASD - Adiskidantzarako Nafar Elkartea (de ahora en adelante, ANARASD) en sus acciones como O.N.G.D. internacionalista, plural e independiente que trabaja por la consecución de la Igualdad Norte-Sur, a partir del cambio del actual modelo de desarrollo.

A partir de esta definición general y sus principios, canalizamos nuestros esfuerzos como una O.N.G.D. de amistad y solidaridad con el Pueblo Saharaui, trabajando en dos aspectos:

- El apoyo a la causa saharai en sus justas reivindicaciones de recuperación de su territorio, previa celebración del Referéndum, aprobado por la O.N.U.
- La ejecución de proyectos de Cooperación.

Consecuentemente, nuestro trabajo se desarrolla en tres componentes:

- Sensibilización.** Utilizando como soporte para ello charlas, exposiciones, mesas redondas, etc. como medios de difusión de la situación del Pueblo Saharaui, abocado a un forzado e injusto Exilio en tierras argelinas, por la ocupación marroquí de su Territorio.
- Solidaridad.** Trabajando en la organización y desarrollo de campañas solidarias de recogida de firmas, presentación de mociones políticas, elaboración de manifiestos, etc. de apoyo al Pueblo Saharaui, y llevando a cabo recogidas de alimentos, material escolar, etc., destinados a paliar las necesidades de este Pueblo.
- Cooperación.** A través de Proyectos solicitados por la contraparte, fundamentalmente en materia de Salud.

Los principios contenidos en este Código emanan de nuestra visión estratégica y misión, y fue aprobado por la Junta Directiva en noviembre de 2022. Asimismo, este Código de Ética y Conducta complementa los Códigos de O.N.G.D. de Desarrollo, ya suscritos por ANARASD, como son los de las Coordinadoras de O.N.G.D. de Navarra y la estatal. También incorpora, como Anexo, el Protocolo de ANARASD contra el Acoso Sexual, igualmente aprobado por la Junta Directiva en noviembre de 2022.

Objetivos.

Los objetivos de nuestro Código de Ética y Conducta son los siguientes:

- Resumir los valores fundamentales de ANARASD, que la identifican como una organización comprometida en la lucha por todos los derechos del pueblo saharai y en el apoyo y acompañamiento del mismo en su consecución.
- Establecer de forma sistematizada un conjunto de valores, criterios y normas de conducta que deben guiar nuestra labor en diversas áreas.
- Servir como un marco de principios específicos relacionados con las actividades de la organización y sus relaciones con otras personas, organizaciones e instituciones. También es un instrumento práctico para su implementación.
- Servir como herramienta que ayude a todas las personas en ANARASD a identificarse con la razón de ser de la organización, pero también una guía para

revisar y mejorar la calidad del trabajo y las relaciones que se establecen, tanto interna como externamente.

¿Por qué es necesario un Código de Ética y Conducta?

- Porque es positivo y transformador reflexionar sobre los principios y valores de una entidad y cómo estos se aplican y materializan en el trabajo que se realiza.
- Porque las O.N.G.D., como implementadoras de actividades financiadas con fondos públicos, llevamos a cabo acciones que deben ser conocidas y evaluadas por la ciudadanía en base a estándares de buenas prácticas humanas, profesionales y laborales, requeridas en todo trabajo y, en particular, el de carácter social y comunitario.
- Porque las O.N.G.D. deben trabajar en línea con los valores de respeto a los derechos humanos colectivos e individuales de todas las personas, partiendo del respeto a la diversidad, a la participación y el acceso más amplio posible a condiciones de justicia social.
- Porque las O.N.G.D. debemos guiar nuestra gestión en los principios de la transparencia, austeridad y eficiencia en todo momento.

Otros principios generales que guían la aplicación de este Código de Ética y Conducta son:

- ANARASD deberá respetar y cumplir las normativas legales en el territorio de la República Árabe Saharaui Democrática (de ahora en adelante, RASD) donde interviene.
- Las acciones de todo el personal laboral o voluntario perteneciente a cualquier órgano dentro de ANARASD, deberá ajustarse a los seis principios básicos del IASC (Inter-Agency Standing Committee, 2002; actualizado en 2019¹) por los que se alienta a los organismos a integrar los siguientes elementos en sus respectivos códigos de conducta:

1) La explotación y los abusos sexuales cometidos por trabajadores humanitarios constituyen faltas graves de conducta y pueden motivar, por tanto, la rescisión del contrato laboral.

2) Las actividades sexuales llevadas a cabo con niños y niñas (es decir, con personas menores de 18 años) están prohibidas, independientemente de la edad fijada localmente para alcanzar la mayoría de edad o la edad de consentimiento. No puede aducirse como defensa una estimación errónea de la edad de un niño.

3) Está prohibido intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras. Esto incluye cualquier prestación de asistencia que se esté obligado a proporcionar a los beneficiarios de asistencia.

4) Las relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia humanitaria y protección y las personas beneficiarias de dicha asistencia humanitaria y

¹https://interagencystandingcommittee.org/system/files/iasc_six_core_principles_relating_to_sexual_exploitation_and_abuse_sept_2019.pdf

protección, habida cuenta de que se basan en una dinámica de poder inherentemente desigual, están prohibidas. Este tipo de relaciones socavan la credibilidad e integridad de las labores humanitarias.

5) En caso de que un trabajador humanitario albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes a nivel institucional.

6) Los/as trabajadores/as humanitarios/as tienen la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. El personal directivo en todos los niveles tiene la responsabilidad particular de apoyar y promover sistemas que permitan mantener ese tipo de entorno.

INDICE

De acuerdo con la introducción, nuestro Código de Ética y Conducta contiene las siguientes secciones:

Primera Parte

1. Misión y visión de ANARASD
2. Líneas de acción
3. Relaciones con otras ONGD
4. Relaciones con otras ONGD en el terreno
5. Relaciones con otros grupos sociales
6. Relaciones con las comunidades y sujetos sociales destinatarios de nuestra acción
7. Relaciones con donantes y sector privados
8. Pautas generales de organización
9. Criterios generales de conducta
10. Responsabilidad de las y los miembros de ANARASD
11. Normas sobre conflictos de intereses
12. Normas sobre relaciones laborales
13. Normas sobre comunicaciones

Segunda parte

14. Cumplimiento, destinatarios y aplicación del Código de Ética
15. Procedimiento en caso de conflicto
16. Sanciones

ANEXO

Protocolo de ANARASD contra el Acoso Sexual, aprobado en noviembre de 2022.

1. MISIÓN Y VISIÓN DE ANARASD

ANARASD es una O.N.G.D. con sede en Pamplona/Iruña, fundada en 1989, desde un marco político y social internacionalista, plural e independiente que trabaja por la consecución de la Igualdad Norte-Sur, a partir del cambio del actual modelo de desarrollo, y en acciones de sensibilización y cooperación de apoyo al desarrollo en solidaridad con el Pueblo Saharaui.

Nuestra identidad se fundamenta en torno a los valores de la laicidad, la pluralidad, la solidaridad, el compromiso con la igualdad, la justicia y el deseo de contribuir a la transformación social de las sociedades navarra y saharauí. Nuestro compromiso con los derechos humanos para todas las personas es firme, en particular basado en el acceso a derechos fundamentales y la mejora de las condiciones de vida del Pueblo Saharaui en situación de desplazamiento forzado y de refugio. Rechazamos, por tanto, cualquier desigualdad, discriminación o violencia basada en condiciones de género, edad, capacidad, origen y situación socio-económica.

2. LÍNEAS DE ACCIÓN

- Apoyo integral a al Pueblo Saharaui a través de la sinergia nuestras socias locales y con colectivos de la RASD, en el área técnica, en la identificación y diseño de las acciones, en su formulación, gestión ante entidades financiadoras, justificación de recursos, fortalecimiento de las capacidades de nuestras contrapartes y movimientos sociales
- Seguimiento, evaluación, sistematización de los proyectos y acciones emprendidas en favor de los intereses y del desarrollo del Pueblo Saharaui en su conjunto y, en particular, de los grupos de población sectoriales con los que trabajamos de manera focalizada.
- Apoyo institucional a las socias locales y en sus procesos de capacitación formal e informal.
- Fomento de la organización social y ciudadana y del desarrollo del Pueblo Saharaui desde una posición no etnocéntrica, basada en la pertinencia cultural, comunitaria y lingüística.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y educación para la transformación social en la construcción de nuevos valores y prácticas solidarias que se transversalicen en la sociedad navarra.
- Información, difusión y sensibilización ante la opinión pública de Navarra y del estado sobre la situación de opresión y desigualdades enfrentada por el Pueblo Saharaui.
- Participación en redes locales, estatales y transnacionales cuyos fines sean la cooperación, la sensibilización y la solidaridad con la sociedad saharauí que demanda el cumplimiento de sus derechos humanos individuales y colectivos.
- Participación en redes locales, autonómicas y estatales con fines de visibilización e incidencia política.
- Participación en diferentes coordinadoras específicas de O.N.G.D.

3. RELACIONES CON OTRAS O.N.G.D.

Desde ANARASD procuraremos trabajar en todo momento de modo coordinado y con espíritu de colaboración con otras ONGD, evitando el trabajo aislado, la competitividad entre ellas y la duplicidad de las tareas.

Por este motivo, velaremos siempre por guiar nuestro accionar desde la coordinación con las siguientes características:

- Respetando en la medida que esté dentro de nuestras capacidades la autonomía de objetivos, medios humanos y financieros y filosofía de cada organización con la que colaboremos, ya sea en terreno o sede.
- Facilitando la comunicación entre las organizaciones e informando sobre las temáticas comunes de interés para las mismas, de manera que podamos articularnos en consorcios, grupos de trabajo sectoriales y redes de alianza.
- Favoreciendo actuaciones conjuntas entre las organizaciones, siempre con el propósito de favorecer el acompañamiento que brindamos al Pueblo Saharaui en su demanda por una situación de justicia, acceso a derechos y garantía de su derecho a una vida digna.
- Promoviendo la promoción y defensa de los intereses de la cooperación y el desarrollo de los pueblos del Sur Global, en particular el Pueblo Saharaui, ante titulares de obligaciones y responsabilidades a diferentes escalas (organismos internacionales, gobiernos, países, otras federaciones e instituciones).
- Coordinando siempre que sea posible acciones dirigidas a la opinión pública local, autonómica y nacional, a las fuerzas sociales y políticas, a las instancias internacionales y a las Administraciones Públicas que sensibilicen y difundan la situación que se vive en la RASD y que enfrenta el Pueblo Saharaui en su demanda histórica de justicia.

4. RELACIONES CON OTRAS O.N.G.D. EN EL TERRENO

Durante el desempeño de nuestro trabajo en la RASD, ANARASD como organización, así como su personal e integrantes voluntarias y voluntarios asociados, se comprometen a:

- Practicar el mayor respeto a las ONGD en el terreno desde un espíritu de colaboración activa y leal.
- Fomentar la coordinación y la complementariedad, evitando en lo posible el trabajo aislado, la competitividad agresiva, la descalificación y la duplicidad de tareas.

5. RELACIONES CON OTROS GRUPOS SOCIALES

- ANARASD tiene la vocación de ser un movimiento que actúe de puente facilitador entre actores sociales de la sociedad en Navarra y el Pueblo Saharaui con el fin de lograr el desarrollo de agendas para la reflexión, el debate y la acción.
- ANARASD respeta plenamente la soberanía del Pueblo Saharaui y de sus instituciones y organizaciones sociales, por lo que nos definimos como acompañantes de los procesos que son decididos y elaborados por dichos grupos sociales.

- Desde ANARASD, buscamos fomentar relaciones con entidades sociales que sean construidas desde la horizontalidad, la corresponsabilidad, la confianza y el respeto mutuo.

6. RELACIONES CON LAS COMUNIDADES Y SUJETOS SOCIALES DESTINATARIOS DE NUESTRA ACCIÓN

ANARASD promueve los principios de participación y autonomía de las comunidades, colectivos y personas destinatarias de su labor. Por este motivo, procuramos implementar iniciativas en materia de cooperación al desarrollo y ayuda humanitaria que surjan de la identificación de necesidades de la propia población, del Pueblo Saharaui, y que sean independientes del control de agencias públicas o privadas del Norte Global, del estado, de partidos políticos o de cualquier entidad, corporación o grupo ajeno a la autodeterminación del Pueblo Saharaui.

7. RELACIONES CON DONANTES Y SECTOR PRIVADOS

En casos de recepción de fondos o donaciones provenientes de donantes privados o del sector privado, ANARASD siempre velará para que estos recursos no impidan su libre actuación y no supongan obstáculo alguno para la consecución de los objetivos que les son propios.

Esto significa respetar la voluntad de las y los donantes en lo que se refiere al destino final de sus fondos, dando cumplimiento al derecho de estas personas a recibir la correspondiente certificación de la donación, y definiendo con precisión los valores de independencia, transparencia y eficacia, entre otros, que guiarán la colaboración de ANARASD con entidades privadas.

En concreto, las empresas con las que se establezca una relación de colaboración deberán:

- Respetar los derechos humanos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre trabajadores emigrantes y sus familias, y los relativos a la lucha contra el racismo y la xenofobia.
- Cumplir los ocho Convenios fundamentales de la OIT², referidos al trabajo forzoso, el trabajo infantil y el derecho de sindicación.
- Respetar el medio ambiente, cumpliendo la legislación vigente del país de origen y manteniendo los mismos estándares en cualquier lugar que actúen.
- Respetar la salud pública tanto en sus productos como en sus procesos de producción, cumpliendo la legislación vigente en el país de origen.
- ANARASD no establecerá relaciones con empresas que fabriquen armas o trafiquen con ellas.

²<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

8. PAUTAS GENERALES DE ORGANIZACIÓN

Transparencia y gestión

- ANARASD, en tanto que O.N.G.D. deberá actuar en todo momento conforme a la ley.
- Nuestra gestión deberá ser responsable y leal, buscando en todo momento el logro de los objetivos de la asociación.
- Las ONGD, como organizaciones al servicio de la sociedad, deben facilitar a todo aquel que lo solicite información periódica sobre sus líneas de actuación, programas, objetivos, forma de obtención de recursos, cantidad de los mismos y composición de sus órganos de gobierno.
- ANARASD publicará anualmente una memoria con información sobre sus actividades, programas, recursos y órganos de gobierno.

Recursos económicos

- Toda la actividad de captación de fondos que realice ANARASD se ajustará al marco legal, así como a sus principios éticos y visión estratégica.
- Todas las actividades de captación de fondos deberán ser veraces y evitar mensajes engañosos, describir correctamente la identidad de la organización, no solicitar donaciones para aquellas acciones a las que la organización no vaya a poder responder adecuadamente y evitar el uso de tácticas de presión o culpabilizadoras.
- ANARASD obligadas a adjuntar la memoria económica que anualmente se realice y dará conocimiento de los datos económicos a las personas socias y donantes que apoyen a la asociación, así como a las contrapartes con las que trabajemos de forma conjunta.

Recursos humanos

- Se respetará escrupulosamente la legalidad vigente cuando la relación entre ANARASD y las personas que aportan su trabajo sea de tipo laboral.
- Se adoptarán en todo momento las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión. También se garantizará el desarrollo de políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías dentro de ANARASD.
- Las relaciones de ANARASD con su personal voluntario, se definirán según lo recogido en la Guía de Voluntariado de ANARASD y lo establecido por la Coordinadora de O.N.G.D. de Navarra.

9. CRITERIOS GENERALES DE CONDUCTA

- La transparencia en la gestión incluye información amplia y veraz sobre nuestras actividades y la rendición de cuentas ante la ciudadanía y las autoridades.
- ANARASD basa su estilo de trabajo en la participación corresponsable de sus integrantes.
- La asociación basa el uso de sus recursos en el principio de austeridad.

10. RESPONSABILIDAD DE LAS Y LOS MIEMBROS DE ANARASD

- Todas las personas que forman parte de ANARASD se merecen igual respeto. Deben respetarse su vida privada, sus creencias y comportamientos sexuales.
- La Confidencialidad de la información privada de la organización obliga a todas y todos sus miembros. Ningún integrante de ANARASD debe dañar los intereses de la asociación.
- La diligencia y dedicación en el trabajo es un valor ético que debe cultivarse y que regulan los acuerdos internos de relaciones laborales.
- Las personas que forman parte de ANARASD adquieren una responsabilidad ante la asociación y ante terceros por daños y perjuicios que ocasionen por una actuación dolosa, negligente o imprudente.

11. NORMAS SOBRE CONFLICTOS DE INTERESES

- Las personas integrantes de ANARASD, sus órganos de dirección y gestión, Junta Directiva tienen el deber de tratar de evitar todo conflicto entre sus intereses personales o privados y los intereses de la asociación.
- En caso que el conflicto de intereses tenga caracteres de gravedad o permanencia en el tiempo, el organismo correspondiente de ANARASD y la persona afectada deberán buscar un acuerdo satisfactorio para la rescisión del contrato laboral de ésta última.
- Los conflictos de intereses serán objeto de estudio y resolución por una Comisión Ética creada en el marco del presente Código en relación con la Junta Directiva, bien a instancias de parte o por iniciativa de la propia asociación.

12. NORMAS SOBRE RELACIONES LABORALES

- El Marco de Relaciones Laborales de ANARASD debe respetar plenamente el cumplimiento de la legislación laboral y observar un pleno respeto a los derechos de las y los miembros que trabajan en la asociación.
- De acuerdo con el punto anterior ningún motivo, pretexto, ni circunstancia extraordinaria podrá justificar una situación donde no se garanticen los derechos laborales del personal y/o todas las garantías de seguridad y dignidad del personal voluntario.
- Principio de no discriminación en materia laboral. Toda persona podrá participar y trabajar en ANARASD sin distinción de condición socio-económica, raza, sexo, edad, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, identidad sexo-genérica, discapacidad, opinión política, creencia religiosa o de cualquier otra condición personal o social.
- La defensa de un mundo igualitario para mujeres y hombres, se expresará en un marco de relaciones laborales que haga posible su realización práctica. Por ello seguiremos poniendo todos los esfuerzos en garantizar la paridad de mujeres y hombres en la estructura organizativa interna, en particular en las instancias de toma de decisiones de más alto nivel, a través de medidas de acción positiva en la contratación, formación y promoción de las mujeres.
- Se hará una diferenciación clara y fundamentada entre personal remunerado y voluntariado, respetando los derechos y garantías que corresponda a cada modalidad y evitando conflictos entre ambas esferas de colaboración.

13. NORMAS SOBRE COMUNICACIONES

- La circulación de la información y las comunicaciones es un instrumento fundamental de sensibilización, educación y difusión con el que trabaja ANARASD.
- Quienes protagonizan la comunicación son las personas, las comunidades, los pueblos y las diversas organizaciones de la sociedad civil.
- Siempre buscaremos visibilizar y difundir los principios éticos fundamentales que guían las acciones de ANARASD.
- Buscaremos promover la participación activa de las personas, en particular del Pueblo Saharaui, en la comunicación, más allá de considerarlas como destinatarias de los mensajes.
- Siempre se actuará con rigor y responsabilidad social y colectiva en toda acción o proyecto de comunicación, difundiendo imágenes que garanticen la presencia equilibrada y no estereotipada de los géneros y grupos de población y observando un lenguaje no discriminatorio e inclusivo.

14. CUMPLIMIENTO, DESTINATARIOS Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

- El Código de Ética y Conducta es el marco obligatorio para la asociación y las personas que la forman.
- Todo el personal de ANARASD, tanto laboral como voluntario, tiene la obligación de conocerlo, no siendo eximente su desconocimiento.
- Este Código deberá servir para reforzar la identidad de ANARASD como O.N.G.D., con nuestra misión, visión y valores, así como para resolver los conflictos y situaciones que sean sometidos a consideración de los órganos responsables dentro de la asociación.

15. PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO

- Se convocará y dará oportunidad de ser escuchada a la o las personas afectadas en cualquier procedimiento disciplinario o de examen a cualquier conducta, a través de una o más sesiones, procurando establecer un diálogo y actuando la Comisión como mediadora.
- Si la convocatoria anterior no da resultado y hubiere transcurrido un plazo prudente, la Comisión debe reunir los antecedentes del caso, escuchando a toda aquella persona que pueda aportar información sobre la situación planteada y, dentro de un plazo no mayor a 30 días, emitir un informe o recomendación, según el caso.
- El órgano constituido a tal efecto, con respaldo de la Junta Directiva, podrá proponer la aplicación de algunas de las sanciones establecidas. Cualquier persona afectada por un informe del órgano regulador puede solicitar su reconsideración, dentro del plazo de 15 días, teniendo la Comisión otros 15 días para responder.

16. SANCIONES

En el ejercicio de sus atribuciones, el órgano pertinente creado con la responsabilidad de regular y dar seguimiento a los posibles incumplimientos al Código de Ética y Conducta de ANARASD, podrá proponer alguna de las siguientes medidas:

- Amonestación escrita
- Sanción proporcionada en el marco de la legislación vigente o en el país en que concurra el conflicto cuando se trate de personal local.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa

**Asociación Navarra de Amigos y
Amigas de la RASD (ANARASD)-
RASD Adiskidantzarako
NafarElkartea**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA EMPRESA ANARASD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	52
2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	54
2.1. La tutela preventiva frente al acoso	54
2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo	
2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo	
2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual	
2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo	
2.2. El procedimiento de actuación	59
2.2.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.	
2.2.2. La resolución del expediente de acoso	
2.2.3. Seguimiento	
3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	64
4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA	65

1 COMPROMISO DE ANARASD EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O PORRAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Asociación Navarra de Amigos y amigas de la RASD (ANARASD)- RASD Adiskidantzarako Nafar Elkartea (en adelante ANARASD) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, ANARASD quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, 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, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ANARASD asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad 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 ANARASD. Así, la obligación de observarlo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ANARASD no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- b)** en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e)** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f)** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, ANARASD al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, 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 Pamplona a diez de noviembre de dos mil veintidós

2

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ANARASD implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

La empresa ANARASD formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ANARASD.

ANARASD, para implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ANARASD no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolera. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ANARASD, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, ANARASD sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

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

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier persona de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una

- d) discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- e) Que no se trate de un hecho aislado.
- f) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades ,etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/ o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1 Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo.

1º) La empresa designa a VIRGNIA MACIAS BORRACHERO, Coordinadora en Sede, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente **María Rosario Pardo Gascue, Coordinadora en la Junta Directiva de ANARASD**. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que presten servicios en la organización de esta designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le puede hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es anarasd@yahoo.es. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en la Sede de ANARASD.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso Virginia Macías Borrachero, Coordinadora en Sede, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la

investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo contacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ANARASD separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2.2.2.-La resolución del expediente de acoso.

La dirección de ANARASD una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de ANARASD procederá a:

- a)** archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a.** separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b.** sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54E.T.

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
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ANARASD mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ANARASD adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará acabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3.- Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja María Rosario Pardo Gascue vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3 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 empresa a través reunión presencial y en soporte de papel y manteniéndose vigente de forma permanente.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

7. Podrá ser a través de correo electrónico, de la intranet de la empresa, de su publicación en el tablón de anuncios, por escrito o cualquier otro medio que sirva para dicho objeto.

4 MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA EMPRESA ANARASD

1. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso

☐ Otras (Especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre: _____

Apellidos: _____

DNI: _____

Puesto: _____

Tipo contrato/Vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

3. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

4. 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.

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

5. Testigos y/ o pruebas

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA A GRESORA) 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 sexual y/por razón de sexo en la empresa **ANARASD**