



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Aprobado el 5 de marzo de 2022

CONTENIDO

| | |
|--|----------|
| INTRODUCCIÓN | 2 |
| DEFINICIONES | 2 |
| CONSTITUCIÓN DEL PUNTO SEGURO | 3 |
| PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 3 |
| DENUNCIA DE HECHO CONSTITUTIVO | 3 |
| PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN | 4 |
| GARANTÍAS DEL PROCESO | 4 |
| PLAZOS | 5 |
| RESOLUCIÓN | 5 |
| MEDIDAS | 5 |
| MEDIDAS CAUTELARES | 5 |
| CLÁUSULAS FINALES | 6 |
| CLÁUSULA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LENGUAJE | 6 |
| CLÁUSULA FINAL | 6 |
| DISPOSICIÓN FINAL | 6 |



INTRODUCCIÓN

La ANEM pretende ser una asociación libre de acoso y discriminación, sea cual sea el origen de los mismos (es decir, por motivos de sexo, religión, ideología, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, xenofobia, discapacidad, etc.). Es por eso que, con el objetivo de garantizar un espacio seguro para todas las personas, todas las actividades de la ANEM se acogerán al siguiente protocolo de actuación.

Este protocolo se aplica a todas las situaciones que ocurran en el seno de la asociación en un evento presencial, con personas que estén participando en el mismo.

DEFINICIONES

En este apartado se pretende recoger y tipificar las conductas que puedan resultar constitutivas de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, además del vocabulario propio que se utilizará en este documento.

Discriminación: trato diferenciado, contrario al principio de igualdad, normalmente perjudicial para el discriminado. (RAE).

Acoso sexual: situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, Parlamento Europeo y del Consejo de la UE).

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. (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE n.71, 23 marzo 2007).

Persona de confianza: persona a la que se podrá acudir para contar el caso de acoso/discriminación.

Punto Seguro: conjunto formado por todas las personas de confianza.

Persona denunciada: persona a la que se le atribuye, ante el Punto Seguro, una presunta agresión o discriminación.

Persona denunciante: persona que acude al Punto Seguro a exponer una presunta agresión o discriminación.

Persona afectada: presunta víctima de una agresión o discriminación expuesta ante el Punto Seguro.

Persona con las competencias de igualdad: persona de la Junta Ampliada que se encarga de la igualdad o similares. En el caso de que no la hubiera, estas competencias las asumirá la Junta Directiva.



CONSTITUCIÓN DEL PUNTO SEGURO

El Punto Seguro estará formado por entre 2 y 4 personas de confianza, dependiendo de la magnitud del evento. Estas deberán ser designadas por consenso entre la Junta Directiva, la persona con las competencias de igualdad y el Comité Organizador del evento en cuestión. Deberá haber paridad de género y deberá tender, en la medida de lo posible, a la inclusión (teniendo en cuenta los diferentes colectivos).

A todos los asistentes del evento se les proporcionará una forma de contacto con las personas de confianza (como, por ejemplo, en el reverso de las acreditaciones).

Las personas del Punto Seguro deberán llevar algún distintivo con el logo del mismo.

El logo del Punto Seguro está diseñado con los colores regulados en el Manual de Identidad Corporativa de la Asociación y es el siguiente:



Si surgieran en algún caso conflictos de intereses con alguna de las personas del Punto Seguro o de la Junta Directiva, produciendo así una situación en la que se pusiera en compromiso la imparcialidad del proceso, se apartará a esa persona del proceso. Si la persona denunciada pertenece al Punto Seguro, se retirará a dicha persona del Punto Seguro, y será sustituida.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

DENUNCIA DE HECHO CONSTITUTIVO

La puesta en conocimiento al Punto Seguro de hechos susceptibles de ser considerados como casos de acoso o discriminación hacia participantes de cualquier evento presencial de la ANEM, durante el desarrollo de estos o con vinculación a los mismos, dará inicio al proceso que figura en este protocolo.



Cualquier persona participante en las actividades y eventos de la ANEM está legitimada para poner en conocimiento a cualquier miembro del Punto Seguro los hechos anteriormente descritos y puede hacerlo por cualquiera de los medios habilitados para tal fin.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Inicialmente se realizará una auditoría con la persona o personas afectadas y se les informará del contenido de este protocolo y de las posibilidades que tienen a su disposición en caso de que quieran tomar acciones legales o solicitar atención médica o psicológica.

Durante todo el proceso, las personas de confianza acompañarán a las personas denunciadas y afectadas, pero no pueden interceder por ellas.

Será la persona afectada la que decida si seguir adelante con el proceso o no. En caso de que decida no continuar con el procedimiento, el Punto Seguro hará un seguimiento de la persona denunciada, pero no se dejará constancia por escrito.

En el caso de que decida continuar con el procedimiento, el Punto Seguro iniciará el peritaje y la realización del informe que recibirán la Junta Directiva y la persona con las competencias de igualdad, que notificará a la persona o personas denunciadas.

Se procederá a la separación de las partes implicadas y la asignación de una persona del Punto Seguro que acompañe a cada una de las partes. Se realizarán auditorías con la máxima rapidez y confidencialidad a las personas denunciadas, denunciadas y afectadas. Se realizará un informe de peritaje por escrito de manera descriptiva, no valorativa, y de carácter interno, evitando la reiteración del relato de los acontecimientos denunciados, exceptuando los casos en los que sea necesario por la tramitación de la denuncia en una sede judicial, policial o institucional.

Hasta el cierre del procedimiento se solicitará cautelarmente la separación de la persona afectada y de la persona denunciada, así como otras medidas que se estimen oportunas y proporcionadas al caso.

GARANTÍAS DEL PROCESO

Todas las denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad por todas las personas que intervengan en el procedimiento.

No se tomarán represalias contra la persona afectada, ni contra las denunciadas.

Las personas participantes en el proceso tratarán el caso con respeto y tratando de proteger, en la medida de lo posible, a las personas denunciadas y afectadas, evitando su culpabilización y exposición pública y garantizando que este protocolo no se va a convertir en una herramienta en su contra, además de informarles del contenido del mismo.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Se pondrá especial atención en acoger y atender a la persona afectada y evitar el acoso a quienes la acompañan.



PLAZOS

Tras requerir asistencia del Punto Seguro, se deberá realizar una auditoría a la persona denunciada y posibles testigos en un plazo, a ser posible, no superior a 48 horas.

El Punto Seguro elaborará un informe del peritaje y lo remitirá en un plazo no superior a 14 días naturales a la Junta Directiva. Este será un informe interno y completamente anónimo en el que se expondrán los datos del caso y del procedimiento que haya tenido lugar, teniendo en cuenta la sensibilidad e importancia del mismo, con el fin de contextualizar lo sucedido y a modo de archivo para la ANEM.

La Junta Directiva, junto a la persona con las competencias de igualdad, analizarán el informe y remitirán una resolución en un plazo no superior a 21 días naturales a la persona denunciante, la persona denunciada y, si procede, a la Asamblea y socios implicados.

En caso de un asunto de gravedad, el Punto Seguro deberá notificar a la Junta Directiva los hechos previo a la redacción del informe para que esta tome las medidas oportunas.

RESOLUCIÓN

La Junta Directiva, junto a la persona con las competencias de igualdad, analizarán el informe de peritaje y remitirán una resolución a la persona denunciante, la persona denunciada y, si procede, a la Asamblea y socios implicados.

Este procedimiento y la documentación que forma parte de él son confidenciales. La obligación de confidencialidad se extiende a todas las personas que intervengan en el procedimiento. De acuerdo con esto, solo las partes implicadas en el caso y los miembros del Punto Seguro y la Junta Directiva podrán acceder a los documentos relacionados con este.

MEDIDAS

MEDIDAS CAUTELARES

Como medida cautelar, el Punto Seguro velará por que la persona denunciada y la persona afectada no se encuentren próximos en un mismo espacio.

La Junta Directiva, junto con la persona con las competencias de igualdad, podrá expulsar a la persona denunciada del evento en caso de extrema gravedad.



CLÁUSULAS FINALES

CLÁUSULA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL LENGUAJE

En los casos en que este documento utiliza sustantivos de género gramatical masculino para referirse a personas, debe entenderse que se hace por mera economía en la expresión, y que se utilizan de forma genérica con independencia del sexo de las personas aludidas, con estricta igualdad en cuanto a sus efectos jurídicos.

CLÁUSULA FINAL

La aplicación de este protocolo se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Régimen Sancionador de la Asociación y cualquier caso anterior podrá servir de precedente para estos casos.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Protocolo entrará en vigor tras su aprobación en Asamblea General y será aplicable desde ese día.