



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

ASOCIACIÓN CARABANCHEL DISTRITO CULTURAL (en adelante Carabanchel DC)

Carabanchel DC en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo, con el presente protocolo, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su asociación de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Asimismo, al adoptar este protocolo subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todos los asociados y asociadas, personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no siendo asociados o asociadas o teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la asociación.

Carabanchel DC, 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 asociación, 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.

La promulgación de la Ley de igualdad en el año 2007, introdujo la necesidad y obligatoriedad de desarrollar el artículo 14 de la Constitución, que contiene el derecho

a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. En ese contexto, el presente protocolo se ha acordado por la comisión de igualdad de Carabanchel DC, dándose cumplimiento a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, donde se regule la obligatoriedad de configurar mecanismos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en el formulario de inscripción y los contratos que la asociación pudiera suscribir con otras instituciones y empresas, siendo requisito necesario su aceptación para poder formar parte de Carabanchel DC o colaborar con ella.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y a las de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el desarrollo de las actividades culturales y organizativas, en relación o como resultado de ellas, y en los siguientes lugares:

1. En los espacios físicos donde se desarrollan las citadas actividades culturales y organizativas, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo para la preparación de las mismas.
2. En los lugares donde la persona asociada toma su descanso, come, espacios de aseo y en los vestuarios dentro del marco de las actividades desarrolladas por la asociación.
3. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la actividad de la asociación.
4. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con las actividades de la asociación, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
5. En el alojamiento proporcionado por la asociación en los casos que haya sido necesario hacerlo.
6. En los trayectos entre el domicilio y lugar de celebración de la actividad.

Este protocolo aúna tres tipos de medidas:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y de acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo 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 sexual y por razón de sexo en su caso, el régimen disciplinario.

1. MEDIDAS PREVENTIVAS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

Carabanchel DC formaliza la siguiente DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de asociación y las conductas que no resultan tolerables en la misma.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual que pueda manifestarse en el marco de actuación de Carabanchel DC. Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual en su organización.

En el ámbito de actuación de Carabanchel DC no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones. La asociación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Toda persona perteneciente a Carabanchel DC tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la asociación, 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, cualquier persona asociada 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, Carabanchel DC sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno cultural libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo.

1.1 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:

- a. Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- b. Flirteos ofensivos;
- c. Comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos;
- d. Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- e. Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

- a. 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 miembro de la asociación, con independencia de

su posición o estatus, o por terceras personas relacionadas de algún modo con la misma.

1.2 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, 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.

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 atenderá a la concurrencia de una serie de factores o circunstancias:

a) Hostigamiento, entendiendo 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 discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que, con carácter general, no se trate de un hecho aislado.

e) 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.

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, injustificadamente y de forma reiterada.
3. No asignar tarea alguna de forma deliberada, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar, ocultar o manipular los medios para realizar la actividad o facilitar datos erróneos.
5. Asignar reiteradamente 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. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
8. 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. MEDIDAS PROACTIVAS O PROCEDIMENTALES DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

1. Susana Laguna Hermida
2. Begoña Rius Peña
3. Por definir

Se definirá un suplente por cada una de las personas de la comisión instructora.

En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por tres personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre un responsable de la asociación, un representante de los asociados y asociadas y una persona que cuente con formación y/o experiencia en materia jurídica, de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en atención a víctimas.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, siempre que así proceda, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

2. El inicio del procedimiento:

2.1 La queja o denuncia

En Carabanchel DC, Begoña Rius Peña quien formará parte de la comisión instructora será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que forman parte de esta asociación.

Las personas asociadas de Carabanchel DC deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta será tratada con la mayor objetividad e imparcialidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia,

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas, garantizando en todo caso Carabanchel DC la confidencialidad de las partes afectadas.

Las denuncias podrán formularse a través de:

Mediante la cuenta de correo electrónico Comisionantiacoso.cdc@gmail.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las

partes afectadas. Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la junta directiva de la asociación y de las demás personas que integran la comisión instructora, adoptando siempre que proceda las cautelas de anonimización. Asimismo, se enviará acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Para facilitar una adecuada investigación, la denuncia, en la medida de lo posible, deberá identificar y exponer con la mayor claridad y concreción el hecho o hechos objeto de esta (fecha, lugar, etc.), identificando al denunciado y en caso de que la persona informante no sea la afectada por los anteriores hechos, también se deberá facilitar su identidad. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos (se pone a disposición de las personas trabajadoras de la asociación un modelo, que figura en este protocolo, para la formalización de la denuncia o queja).

Cuando la denuncia no sea presentada por la persona o personas a quienes afecten los hechos, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con esta. Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información.

No se tramitará la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán tramitadas.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, o por cualquier asociado o asociada que tenga conocimiento de la misma, de la denuncia correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

3. El expediente informativo

Una vez que la comisión instructora reciba la denuncia, se dará paso al expediente informativo. Sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo a la condición de asociado de las personas implicadas ni tampoco constituir ninguna clase de derecho adquirido.

Durante la tramitación del procedimiento, en la medida en que sea posible, una medida a adoptar podrá ser, a modo de ejemplo:

Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de actividad, o turno o lugar donde se realiza la misma. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de actividad, horario o de ubicación dentro del marco de la actividad.

La comisión instructora realizará una investigación que se ajustará a los principios de celeridad, confidencialidad, contradicción y oralidad.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será objeto de investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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 el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después, en función del desarrollo de la investigación, a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, asumiendo de forma previa, expresa y escrita tal compromiso. La audiencia de la presunta víctima se realizará evitando la victimización secundaria y se llevará a cabo, a ser posible, por parte de una persona formada en atención a víctimas.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevarán a cabo con pleno respeto a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a cada supuesto específico y, en particular aunque no solo, con lo establecido al respecto en la Ley 2/2023 de reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción procedimiento.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual.

En este sentido, las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de la persona denunciante en primer lugar, respetando en todo caso los derechos de las partes y la protección de datos de carácter personal.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la junta directiva de la asociación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer la expulsión disciplinaria de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la junta directiva de la asociación a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Esta fase de investigación o instrucción deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

La junta directiva de Carabanchel DC, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora con la propuesta de sanción, en su caso, 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 comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la junta directiva de Carabanchel DC 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 Carabanchel DC en este sentido, las siguientes (ordenadas de menor a mayor) teniendo en cuenta que deberá atenderse al principio de proporcionalidad entre la infracción cometida y la sanción a imponer:

1. Apercibimiento por escrito.
2. Amonestación privada.
3. Amonestación pública.
4. Privación temporal del derecho a participar en alguna de las actividades organizadas por la asociación.
5. Privación definitiva del derecho a participar en alguna de las actividades organizadas por la asociación.
6. Suspensión de la condición de asociado por un período máximo de seis meses y, por lo tanto, de la posibilidad de participar en ella y las actividades que organice.
7. Privación temporal del derecho a desempeñar cargos corporativos por período máximo de un año.
8. Suspensión de la condición de asociado y, por lo tanto, de la posibilidad de participar en ella y las actividades que organice, por un período máximo de dos años.
9. Expulsión definitiva de la asociación.

El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de comisión que adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- b. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- c. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- d. Modificación de las condiciones que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- e. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas asociadas.

4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora 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 levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la Junta directiva de la asociación.

En todo caso, por parte de Carabanchel DC, se llevará un registro estadístico de las denuncias recibidas, reflejando separadamente los datos numéricos de casos considerados como acoso sexual, casos finalizados con el archivo de la denuncia o queja y casos en los que se estime la existencia de actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada pero no constitutiva de acoso sexual, así como, en su caso, el tipo de sanción impuesta a la persona responsable de los hechos.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de la aprobación de la asamblea que, reunida de manera extraordinaria, decidirá su adecuación y aplicación de manera inmediata tras la debida publicación para el conocimiento de todas las personas asociadas.

Así mismo, el protocolo será revisado por parte de la comisión instructora en caso de que se detecten carencias, insuficiencias o necesidad de su adaptación para un correcto cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Presentación de queja o denuncia



Reunión de la comisión instructora del protocolo de acoso
Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja.



Expediente informativo
Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 10



V

Resolución del expediente de acoso
Plazo máximo: 3 días laborables



V

Seguimiento
Plazo máximo: 30 días naturales