

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE BETA ESPAÑA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA ASOCIACIÓN BETA España

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA ASOCIACIÓN BETA España EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

2.1. La tutela preventiva frente al acoso

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

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

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

Anexo I. Medidas cautelares

1. COMPROMISO DE BETA ESPAÑA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, BETA España 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, BETA España 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 todas las personas que forman la asociación o son asistentes a los eventos organizados por esta.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante todo el año en la asociación y en los eventos anuales organizados por esta, entre otros el Model of European Union (MEU Spain):

- a) en el lugar de la actividad, evento, etc., inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de evento, actividad o reunión.
- b) en los lugares de descanso (alojamiento) o dónde se come, o en instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con la asociación;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con la asociación, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

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 RD 901/2020 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 la asociación y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En efecto, BETA España 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.

(Ciudad y fecha)

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA asociación)

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 asociación BETA España implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acordado con el resto de socios, 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 RD 901/2020, 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 asociación BETA España formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre los integrantes de la asociación 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 BETA España.

BETA España, al 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 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 BETA España no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo 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. Todos los miembros de la asociación tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman BETA España, 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 acosado/a o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier socio/socia y participantes dispondrán 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, BETA España sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de cooperación y participación libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud.

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 del entorno, que afecten a la formación, a la participación, 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 o participante, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno del evento (MEU Spain) o de cualquier otra actividad organizada por BETA España.

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, 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 no se trate de un hecho aislado.

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 la asociación al producirse de manera reiterada.

Ataques en las tareas 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. Asignar tareas degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos más allá de lo que requiera el evento.
5. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir asignadas con mala fe.
6. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
8. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
9. Negación o dificultades infundadas 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 en un entorno organizativo, de un evento, actividad, etc.
3. No dirigir la palabra a la persona en un entorno organizativo, de un evento, actividad, etc.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese, en un entorno organizativo, de un evento, actividad, etc.
6. Evitar todo contacto visual en un entorno organizativo, de un evento, actividad, etc.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.) en un entorno organizativo, de un evento, actividad, 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 de carácter sexual y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente situaciones para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto/entorno de trabajo, organización 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 de la denigración y la ridiculización pública.
2. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner moteos, etc. que resulten ofensivos.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento a seguir será el siguiente:

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

1º) La junta directiva designará a una o dos personas como encargadas para que tramiten cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en un entorno organizativo, de un evento, actividad, etc. organizados por BETA España, la investigue y realice su seguimiento. Esta o estas personas se designarán como **punto violeta**. A los efectos oportunos se informará a todos los asociados y participantes que prestan servicios y participan en la organización y en los eventos de esas designaciones y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden 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) **Las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo se podrán presentar** en persona a la persona designada como Punto Violeta en el evento o a cualquier persona de la junta directiva presentes o no presentes. A dichas personas se les podrá comunicar a través de cualquier medio, véase correo electrónico de referencia, mensaje, el apartado en la página web, la app del evento, etc. Solo la persona/equipo designado para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias.

5º) **Una vez recibida, en el plazo máximo de 1 día laboral**, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será revisada.

6º) **La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 2 días laborables**, en la que oír a las personas afectadas (víctima y supuesto agresor) y testigos que se propongan 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, consanguinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación. 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.

7º) 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, 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 con tacto, 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 junta directiva de BETA España y/o el equipo de organización del evento o actividad adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la supuesta situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, se deberá separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona/as que han tramitado el expediente elaborarán 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 asociación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer la cesión como socio según los estatutos de la asociación o la expulsión del evento correspondiente de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren 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 conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la junta directiva de la asociación, 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 BETA España una vez recibidas las conclusiones de la persona o equipo instructor, **adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días laborables**, siendo los únicos capacitados para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la junta directiva extendida y en caso de que se vea necesario a la comunidad de socios. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales de las partes implicadas en el expediente.

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

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por las personas encargadas del procedimiento de acoso. A modo

ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la asociación en este sentido, las siguientes:

- a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto en caso de formar parte de la junta o equipo directivo de la actividad, evento, etc. o en su condición de socio. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, de ubicación o cambio en su condición de socio dentro de la asociación. A excepción de que la víctima dificulte el correcto desarrollo del evento, actividad, etc.
- 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 según el reglamento de código interno.

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

1. la expulsión o suspensión dentro del evento, actividad o cargo.
2. la suspensión de su calidad de asociado de pleno derecho, permaneciendo como observador.
3. la limitación temporal para formar parte de la junta directiva de cualquier manera
4. La expulsión de la Asociación

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la pérdida de su calidad de asociado, la dirección de BETA España mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nueva condición en caso de un cambio en su estatus como socio de pleno derecho. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de estado o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la asociación.

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

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la asociación.
- 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 de asociado que, previo proceso de escucha de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- La implantación de un punto violeta en todas las actividades, eventos y de manera permanente.

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 (I) tendrá la obligación de 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 asociación con el fin de que adopte las medidas necesarias, 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 por el grupo de socios y a través de correo electrónico manteniéndose vigente hasta la disolución de la asociación.

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 legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial de la asociación, sus métodos de trabajo y organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación 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 jurisdicción civil o penal.

4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA ASOCIACIÓN BETA ESPAÑA

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto: (ejemplo: socio, participante en, organización, etc.)

Teléfono:

Email:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Puesto: (ejemplo: socio, participante en, organización, etc.)

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

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

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la asociación BETA España.

Anexo 1: ejemplos de medidas cautelares

Las siguientes medidas son a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente o limitativo:

- Suspensión del cargo hasta la resolución final del caso
- Separación de la víctima del supuesto acosador, en la mayor medida que sea posible.
- Impedir que el acosador se acerque a la víctima en cualquier momento o situación hasta que se resuelva el expediente.
- En eventos y otras actividades, acercarse a los participantes en parejas para evitar posibles confusiones y en caso de que sea estrictamente necesario.
- Prohibir el contacto con la víctima en la medida de lo posible y en caso de sobrepasar esta prohibición sancionar según el código de conducta de la asociación.