MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Sistema de Entorno Seguro y Buen Trato

Donamédula Aragón

Asociación de Pacientes Hematológicos

Agosto de 2026

ÍNDICE

1. Presentación
2. Objeto y finalidad
3. Compromiso institucional con el buen trato y la igualdad
4. Marco normativo
5. Ámbito de aplicación
6. Principios de actuación
7. Conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
8. Medidas de prevención y sensibilización
9. Procedimiento de actuación
10. Garantías del procedimiento
11. Responsabilidades de la Junta Directiva
12. Seguimiento, revisión y difusión
13. Anexos

1. PRESENTACIÓN

La **Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN** desarrolla su labor con el firme compromiso de mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedades oncohematológicas, sus familias y personas cuidadoras, promoviendo la donación de médula ósea y el desarrollo de actuaciones de información, sensibilización, acompañamiento y apoyo social.

La naturaleza de la Asociación hace que en sus actividades participen personas con diferentes formas de vinculación: miembros de la Junta Directiva, personas socias, voluntariado, profesionales autónomos, alumnado en prácticas, personas usuarias, familiares, entidades colaboradoras y empresas proveedoras. Todas ellas contribuyen al desarrollo de la misión de la entidad y comparten la responsabilidad de mantener un entorno basado en el respeto, la igualdad, la confianza y el buen trato.

La Asociación considera que la dignidad de las personas constituye un valor esencial e irrenunciable. Por ello, rechaza de forma expresa cualquier conducta que pueda suponer acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación, intimidación o cualquier otra actuación que vulnere la libertad, la integridad física o moral o el derecho de todas las personas a participar en un entorno seguro e inclusivo.

El presente documento recoge las medidas adoptadas por la Asociación para prevenir, detectar y actuar frente a este tipo de conductas, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades, la participación responsable y la protección de las personas.

Estas medidas responden tanto al compromiso ético de la entidad como al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad y prevención del acoso, y se integran en el sistema de calidad y buen gobierno de la Asociación, formando parte de su compromiso permanente con la mejora continua y la protección de todas las personas que participan en sus actividades.

2. OBJETO Y FINALIDAD

2.1. Objeto

El presente documento tiene por objeto establecer las medidas organizativas y preventivas que permitan prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pudiera producirse en el ámbito de actuación de la Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN.

Estas medidas tienen como finalidad garantizar un entorno seguro, respetuoso, igualitario e inclusivo para todas las personas vinculadas con la entidad, favoreciendo relaciones basadas en la dignidad, el respeto mutuo, la corresponsabilidad y la igualdad de trato.

2.2. Finalidad

Mediante la aprobación de este documento, la Asociación pretende:

- Garantizar el derecho de todas las personas a participar en un entorno libre de cualquier forma de acoso, discriminación o violencia.
- Promover una cultura organizativa basada en el buen trato, la igualdad y el respeto a la diversidad.
- Sensibilizar a todas las personas vinculadas con la Asociación sobre la importancia de prevenir cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas.

- Establecer un procedimiento claro, accesible y confidencial para comunicar y gestionar posibles situaciones de acoso.
- Proteger a las personas que comuniquen de buena fe cualquier situación susceptible de constituir acoso, evitando cualquier forma de represalia.
- Favorecer la resolución rápida, objetiva y confidencial de las incidencias que pudieran producirse.
- Dar cumplimiento a las obligaciones previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Las medidas contenidas en este documento tienen carácter preventivo y organizativo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas, civiles, laborales o penales que pudieran corresponder cuando los hechos revistan la gravedad suficiente.

3. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON EL BUEN TRATO Y LA IGUALDAD

La Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN reafirma su compromiso con la construcción de una organización basada en el respeto a la dignidad de las personas, la igualdad de oportunidades, la inclusión, la participación y el buen trato, entendiendo estos principios como elementos esenciales para el desarrollo de su misión y de todas las actividades que impulsa.

La Asociación considera que todas las personas tienen derecho a participar en un entorno seguro, libre de cualquier forma de violencia, discriminación, intimidación o acoso, con independencia de su sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen, nacionalidad, religión, situación socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.

Este compromiso alcanza a todas las relaciones que se generan en el ámbito de actuación de la entidad, promoviendo una cultura organizativa basada en la confianza, la corresponsabilidad, el diálogo, la empatía y el respeto mutuo.

En consecuencia, la Asociación manifiesta expresamente su **tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra actuación que vulnere la libertad, la integridad o la dignidad de las personas.

La Junta Directiva asume la responsabilidad de impulsar las medidas necesarias para prevenir estas situaciones, favorecer su detección temprana y actuar de forma diligente cuando exista conocimiento de hechos que pudieran resultar incompatibles con los valores de la entidad.

Asimismo, todas las personas vinculadas con la Asociación compartirán la responsabilidad de contribuir al mantenimiento de un entorno seguro, respetuoso e inclusivo, colaborando en la prevención de conductas inadecuadas y comunicando aquellas situaciones que pudieran afectar a la dignidad o seguridad de cualquier persona.

La Asociación fomentará una cultura preventiva basada en la información, la sensibilización y la promoción del buen trato como eje transversal de todas sus actuaciones, incorporando la perspectiva

de igualdad en la organización de actividades, en la comunicación institucional, en las relaciones interpersonales y en la atención a las personas destinatarias de sus programas.

El presente documento constituye una manifestación expresa del compromiso de la Asociación con la mejora continua, el buen gobierno, la calidad de la intervención social y la protección efectiva de todas las personas que participan en su actividad.

4. MARCO NORMATIVO

Las presentes medidas se elaboran en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, prevención del acoso y protección de la dignidad de las personas.

Constituyen su principal fundamento jurídico las siguientes disposiciones:

- Constitución Española de 1978, especialmente los artículos 9.2, 10, 14 y 15, que consagran los principios de igualdad, dignidad de la persona y protección de los derechos fundamentales.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la obligación de promover condiciones de trabajo y participación libres de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y actuación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que refuerza el deber de las organizaciones de promover entornos seguros y adoptar medidas preventivas frente a las violencias sexuales.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con la obligación de proteger la seguridad y la salud de las personas frente a los riesgos psicosociales.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en aquellos aspectos relacionados con la prevención y sensibilización.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (Reglamento General de Protección de Datos), y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, respecto al tratamiento confidencial de la información derivada de la aplicación de estas medidas.

Estas medidas se interpretarán siempre conforme a los principios de igualdad de trato, no discriminación, protección de la dignidad de las personas, confidencialidad, proporcionalidad y respeto a los derechos de todas las partes implicadas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

5.1 Ámbito personal

Las presentes medidas serán de aplicación a todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación con la Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN, con independencia de la naturaleza jurídica o del carácter remunerado o no de dicha relación.

En particular, serán de aplicación a:

- Las personas integrantes de la Junta Directiva.
- Las personas socias de la Asociación.
- Las personas voluntarias que colaboren en cualquiera de los programas, proyectos o actividades.
- Las personas beneficiarias, usuarias o participantes en los servicios, actividades o actuaciones promovidas por la entidad.
- Los familiares, personas cuidadoras o acompañantes que participen en actividades organizadas por la Asociación.
- El alumnado que realice prácticas académicas o formativas.
- Las personas profesionales autónomos y autónomas que presten servicios para la entidad.
- El personal de empresas proveedoras o entidades colaboradoras que intervenga en actividades organizadas por la Asociación.
- Cualquier otra persona que participe temporal o puntualmente en actuaciones promovidas por la entidad.

La aplicación de estas medidas no quedará condicionada a la existencia de una relación laboral, extendiéndose a todas las personas que participen en la actividad asociativa.

5.2 Ámbito material

Estas medidas serán de aplicación en cualquier espacio o contexto relacionado con la actividad de la Asociación, incluyendo:

- La sede de la entidad.
- Actividades de información y sensibilización.
- Mesas informativas y campañas de promoción de la donación.
- Jornadas, congresos, cursos y acciones formativas.
- Reuniones de trabajo o coordinación.
- Actividades de voluntariado.
- Actividades de acompañamiento social.
- Encuentros con personas usuarias y familiares.
- Desplazamientos organizados por la Asociación.
- Comunicaciones telefónicas o por videoconferencia.
- Correos electrónicos, mensajería instantánea y redes sociales cuando su utilización esté relacionada con la actividad de la entidad.

Igualmente, estas medidas podrán aplicarse cuando las conductas tengan su origen en relaciones derivadas de la actividad asociativa, aun cuando los hechos se produzcan fuera de las instalaciones de la Asociación.

6. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Las presentes medidas se aplicarán conforme a los siguientes principios, que orientarán la actuación de la Asociación en la prevención, detección y abordaje de cualquier conducta que pueda afectar a la dignidad de las personas.

6.1. Respeto a la dignidad de las personas

La Asociación reconoce la dignidad humana como un valor fundamental y garantiza el derecho de todas las personas a ser tratadas con respeto, consideración y cortesía, favoreciendo relaciones basadas en la igualdad y el reconocimiento mutuo.

No se tolerará ninguna conducta que pueda resultar humillante, intimidatoria, ofensiva o degradante.

6.2. Igualdad y no discriminación

Todas las personas serán tratadas en condiciones de igualdad, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, edad, discapacidad, origen étnico o nacional, estado de salud, situación familiar, religión, creencias, condición socioeconómica o cualquier otra circunstancia personal o social.

La Asociación promoverá activamente la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

6.3. Cultura de buen trato

La Asociación entiende el buen trato como la forma habitual de relacionarse entre todas las personas que participan en la entidad.

El buen trato implica actuar desde el respeto, la escucha, la empatía, la cooperación y la corresponsabilidad, favoreciendo un clima de confianza que contribuya al bienestar de las personas y al adecuado desarrollo de las actividades.

Todas las personas vinculadas con la Asociación contribuirán activamente a mantener espacios seguros y relaciones respetuosas.

6.4. Prevención

La prevención constituye el principal instrumento para evitar situaciones de acoso.

La Asociación priorizará la sensibilización, la información y la promoción de conductas respetuosas frente a actuaciones meramente reactivas, impulsando medidas dirigidas a identificar factores de riesgo y fortalecer una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto.

6.5. Confidencialidad

Toda comunicación o actuación realizada al amparo del presente documento será tratada con la máxima reserva.

Únicamente tendrán acceso a la información las personas estrictamente necesarias para la adecuada gestión de cada situación, garantizando en todo momento la protección de los datos personales y el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

6.6. Imparcialidad y objetividad

Toda comunicación será analizada con objetividad, imparcialidad y respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

La Asociación garantizará la presunción de inocencia, el derecho de audiencia y la posibilidad de aportar cuantas alegaciones o pruebas se estimen oportunas.

6.7. Protección frente a represalias

Ninguna persona podrá sufrir consecuencias negativas por comunicar, de buena fe, una situación que pudiera constituir acoso o por colaborar en su investigación.

La Asociación adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier forma de represalia, intimidación o trato desfavorable hacia quienes participen en el procedimiento.

6.8. Diligencia y celeridad

Las situaciones que pudieran afectar a la dignidad o seguridad de las personas serán atendidas con la mayor rapidez posible, procurando una actuación ágil, proporcionada y respetuosa con todas las partes implicadas.

La demora injustificada en la tramitación podrá incrementar el impacto de la situación y dificultar su adecuada resolución.

7. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

7.1. Consideraciones generales

La Asociación considera incompatibles con sus valores todas aquellas conductas que atenten contra la dignidad, la libertad, la igualdad o la integridad de las personas.

No será necesario que exista reiteración de la conducta para que esta pueda ser considerada constitutiva de acoso cuando, por su gravedad, genere un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La inexistencia de intención de causar daño no excluye la responsabilidad cuando la conducta produzca objetivamente dichos efectos.

7.2. Acoso sexual

Se entenderá por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la persona que lo recibe, que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título meramente orientativo, podrán constituir acoso sexual las siguientes conductas:

- Comentarios, insinuaciones o bromas de contenido sexual.
- Preguntas sobre la vida íntima o sexual de una persona.

- Propuestas o invitaciones de carácter sexual no deseadas.
- Contactos físicos innecesarios o no consentidos.
- Abrazos, besos o acercamientos corporales no aceptados.
- Miradas insistentes o gestos de carácter sexual.
- Envío o exhibición de imágenes, vídeos, mensajes o contenido de naturaleza sexual.
- Contactos reiterados mediante llamadas, mensajería o redes sociales con finalidad sexual no consentida.
- Cualquier otra conducta de naturaleza sexual que resulte ofensiva o intimidatoria para la persona destinataria.

7.3. Acoso por razón de sexo

Se entenderá por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga como finalidad o produzca el efecto de atentar contra su dignidad o generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Podrán constituir acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes conductas:

- Comentarios despectivos sobre las capacidades de una persona por ser mujer u hombre.
- Expresiones sexistas o estereotipos de género.
- Ridiculización por embarazo, maternidad, paternidad o responsabilidades familiares.
- Exclusión de actividades o responsabilidades por razón de sexo.
- Menosprecio hacia personas que rompan los estereotipos tradicionales de género.
- Cualquier trato desfavorable motivado por el sexo de la persona.

7.4. Otras conductas incompatibles con los valores de la Asociación

Aunque no constituyan jurídicamente acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asociación considera igualmente contrarias a su cultura de buen trato aquellas conductas que deterioren la convivencia o afecten al respeto debido entre las personas participantes.

Entre otras:

- Humillaciones públicas.
- Insultos o descalificaciones personales.
- Gritos o amenazas.
- Difusión de rumores con intención de perjudicar a otra persona.
- Burlas reiteradas.
- Exclusión deliberada de actividades.

- Uso de lenguaje ofensivo o discriminatorio.
- Cualquier comportamiento que genere un clima de miedo, intimidación o menosprecio.

La Asociación podrá intervenir preventivamente ante estas situaciones, promoviendo actuaciones de diálogo, mediación o resolución de conflictos cuando resulte adecuado, sin perjuicio de otras medidas que pudieran corresponder.

8. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La prevención constituye el principal instrumento para garantizar un entorno seguro, respetuoso e igualitario dentro de la Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN.

Con este fin, la Asociación impulsará actuaciones dirigidas a promover una cultura de buen trato, prevenir situaciones de acoso y favorecer relaciones basadas en el respeto, la confianza y la igualdad de oportunidades.

Las presentes medidas tendrán carácter permanente y serán objeto de revisión periódica.

8.1. Información y difusión

La Asociación garantizará que las personas vinculadas con la entidad conozcan la existencia del presente documento y los principios que contiene.

Para ello:

- El documento estará a disposición de todas las personas que formen parte de la Asociación.
- Se facilitará a las nuevas incorporaciones una copia o acceso al documento.
- Se informará de la existencia de estas medidas a las personas voluntarias, profesionales colaboradores, alumnado en prácticas y demás personas que participen de forma habitual en las actividades de la entidad.
- La Junta Directiva velará por que cualquier modificación sea comunicada oportunamente.

8.2. Promoción de una cultura de buen trato

La Asociación fomentará un clima de convivencia basado en:

- el respeto mutuo;
- la igualdad de oportunidades;
- la cooperación;
- la participación;
- la escucha activa;
- la corresponsabilidad;
- la resolución dialogada de los conflictos.

Todas las personas deberán contribuir a generar un ambiente de confianza y colaboración, evitando comportamientos que puedan resultar ofensivos, intimidatorios o discriminatorios.

8.3. Comunicación respetuosa

En todas las actividades organizadas por la Asociación se promoverá una comunicación basada en el respeto y la igualdad.

Con carácter general se evitarán:

- expresiones sexistas;
- bromas de contenido sexual;
- comentarios ofensivos;
- lenguaje vejatorio;
- mensajes discriminatorios;
- cualquier forma de comunicación que pueda menoscabar la dignidad de otra persona.

La Asociación procurará utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso en sus documentos, actividades, publicaciones y comunicaciones internas y externas.

8.4. Desarrollo de actividades en entornos seguros

Las actividades organizadas por la Asociación deberán desarrollarse en espacios que favorezcan la seguridad, el respeto y la confianza de todas las personas participantes.

En la planificación de actividades se procurará:

- facilitar espacios adecuados para la atención individual cuando resulte necesario;
- evitar situaciones que puedan favorecer conductas inadecuadas;
- promover relaciones respetuosas entre todas las personas participantes;
- atender especialmente las necesidades de personas en situación de vulnerabilidad.

Cuando las actividades impliquen la participación de menores de edad o personas especialmente vulnerables, la Asociación adoptará las medidas de protección adicionales que resulten necesarias conforme a la normativa vigente.

8.5. Formación y sensibilización

Siempre que resulte posible, la Asociación promoverá acciones de sensibilización dirigidas a:

- favorecer el conocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres;
- prevenir situaciones de acoso;
- promover relaciones basadas en el respeto;
- fortalecer la cultura de buen trato.

Estas actuaciones podrán realizarse mediante reuniones, sesiones informativas, difusión de materiales o cualquier otro formato adecuado a las características de la entidad.

8.6. Responsabilidad compartida

La prevención del acoso constituye una responsabilidad compartida.

Todas las personas vinculadas con la Asociación deberán:

- actuar con respeto hacia las demás personas;
- contribuir a mantener un entorno seguro;
- evitar conductas que puedan resultar ofensivas o intimidatorias;
- comunicar aquellas situaciones que pudieran afectar a la dignidad de cualquier persona.

La indiferencia frente a situaciones claramente incompatibles con los principios de la Asociación no contribuye a la construcción de espacios seguros.

8.7. Especial protección de las personas en situación de vulnerabilidad

La Asociación prestará especial atención a aquellas situaciones en las que puedan existir factores de vulnerabilidad derivados de:

- enfermedad.
- discapacidad.
- edad.
- dependencia.
- situación emocional.
- aislamiento social.
- cualquier otra circunstancia que pueda limitar la capacidad de la persona para comunicar una situación de acoso o solicitar ayuda.

En estos casos se procurará facilitar apoyos adecuados y garantizar que cualquier comunicación pueda realizarse de forma accesible y confidencial.

8.8. Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro

Con el fin de facilitar la aplicación de las presentes medidas, la Junta Directiva designará una **Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro**, que actuará como persona de referencia para la recepción y gestión inicial de las comunicaciones relacionadas con posibles situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La designación corresponderá a la Junta Directiva y podrá recaer en cualquiera de sus integrantes que no se encuentre afectado por los hechos objeto de la comunicación.

Corresponderán a esta persona, entre otras, las siguientes funciones:

- recibir las comunicaciones que se formulen al amparo del presente documento;
- ofrecer información sobre el procedimiento;
- realizar una primera valoración de la situación;
- proponer, cuando proceda, la apertura del procedimiento interno;
- custodiar la documentación generada;
- garantizar la confidencialidad durante todo el proceso;
- realizar el seguimiento de las actuaciones hasta su finalización.

Cuando exista cualquier conflicto de interés o la comunicación afecte a la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro, la Junta Directiva designará otra persona para asumir estas funciones respecto del procedimiento concreto.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. Principios generales

Toda persona que considere haber sido objeto de una conducta que pudiera constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo, o cualquier persona que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza, podrá ponerlo en conocimiento de la Asociación.

El procedimiento tendrá carácter confidencial, ágil, imparcial y respetuoso con los derechos de todas las personas implicadas.

La Asociación actuará con la máxima diligencia desde el momento en que tenga conocimiento de los hechos.

9.2. Comunicación de la situación

La comunicación podrá realizarse:

- por escrito;
- mediante correo electrónico dirigido a la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro.
- mediante entrevista personal con la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro.
- por cualquier otro medio que permita dejar constancia de los hechos comunicados.

No será necesario utilizar un modelo específico, aunque la Asociación pondrá a disposición de las personas interesadas un formulario orientativo que figura como Anexo I.

La comunicación podrá presentarse por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento directo de los hechos, sin perjuicio de que posteriormente sea necesario recabar la conformidad de la persona presuntamente afectada cuando ello resulte procedente.

9.3. Recepción de la comunicación

Recibida la comunicación, la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro acusará su recepción, garantizará su tratamiento confidencial y realizará una primera valoración de los hechos comunicados.

Cuando la comunicación afecte a dicha persona o concurra cualquier circunstancia que pueda comprometer su imparcialidad, la Junta Directiva designará inmediatamente otra persona para asumir estas funciones.

La Persona Responsable informará a la Junta Directiva de la existencia de la comunicación, preservando la confidencialidad de los datos personales cuando ello resulte necesario, y propondrá, en su caso, la apertura del procedimiento previsto en este documento.

9.4. Valoración inicial de los hechos

Recibida la comunicación, la persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro realizará una valoración inicial de los hechos comunicados con el fin de determinar la actuación más adecuada.

Esta valoración se realizará con la mayor celeridad posible y tendrá como finalidad:

- Analizar la naturaleza de los hechos comunicados.
- Valorar la posible existencia de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Identificar si existe una situación de riesgo para alguna persona.
- Determinar la necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección.
- Definir la vía de actuación más adecuada.

En ningún caso esta valoración supondrá un juicio previo sobre la veracidad de los hechos ni sobre la responsabilidad de las personas implicadas.

9.5. Actuaciones iniciales

Tras la valoración inicial podrán adoptarse alguna de las siguientes actuaciones:

a) Información y orientación

Cuando los hechos comunicados no constituyan indicios de acoso, pero evidencien un conflicto relacional o dificultades de convivencia, la Asociación podrá ofrecer información, orientación o apoyo a las personas implicadas, promoviendo soluciones respetuosas y ajustadas a los principios de buen trato.

b) Resolución dialogada

Cuando la naturaleza de los hechos lo permita y la persona presuntamente afectada manifieste expresamente su conformidad, la Asociación podrá promover una actuación orientada a resolver la situación mediante el diálogo, la aclaración de los hechos o la adopción voluntaria de compromisos de mejora.

Esta actuación solo procederá cuando:

- no existan indicios de especial gravedad;

- no exista riesgo para ninguna persona;
- la persona afectada manifieste libremente su conformidad;
- no exista una situación de desigualdad que pueda condicionar dicha decisión.

La resolución dialogada no procederá cuando existan indicios de acoso sexual grave, violencia, amenazas, coacciones o cualquier otra circunstancia que haga desaconsejable esta vía.

c) Inicio del procedimiento interno

Cuando existan indicios razonables de que los hechos pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otra conducta grave incompatible con los principios de la Asociación, la apertura del procedimiento será acordada por la Junta Directiva, a propuesta de la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro.

9.6. Investigación interna

La Junta Directiva podrá designar una o varias personas para colaborar en la investigación, procurando que no exista conflicto de intereses y pudiendo solicitar, cuando resulte conveniente, el apoyo de profesionales externos especializados.

La investigación tendrá como finalidad conocer objetivamente los hechos comunicados y valorar las actuaciones que procedan.

Durante la investigación podrán realizarse, entre otras, las siguientes actuaciones:

- entrevistas individuales con las personas implicadas;
- audiencia de la persona presuntamente responsable;
- entrevistas con posibles testigos;
- revisión de documentación, comunicaciones o cualquier otro elemento de prueba que pueda resultar relevante;
- solicitud de aclaraciones o información adicional.

Todas las personas participantes serán tratadas con respeto, imparcialidad y confidencialidad.

La investigación se desarrollará procurando minimizar el impacto emocional sobre las personas implicadas y evitando actuaciones innecesarias o desproporcionadas.

9.7. Medidas cautelares

Cuando las circunstancias lo aconsejen y mientras se desarrolla la investigación, la Junta Directiva podrá adoptar medidas provisionales destinadas a proteger a las personas implicadas y garantizar el adecuado desarrollo del procedimiento.

Entre otras, podrán adoptarse las siguientes medidas:

- reorganización temporal de actividades;
- modificación de la participación conjunta en determinadas actuaciones;
- designación de personas de referencia distintas;
- limitación temporal del contacto entre las personas implicadas;
- cualquier otra medida proporcionada que contribuya a preservar la seguridad y el bienestar de las personas.

Las medidas cautelares tendrán carácter temporal y no supondrán, por sí mismas, un pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad.

9.8. Resolución

Finalizadas las actuaciones, la Junta Directiva emitirá una resolución motivada en la que se recogerán las conclusiones alcanzadas y, en su caso, las medidas que procedan.

La resolución podrá concluir:

- que no se aprecian indicios suficientes de acoso;
- que se han detectado conductas inadecuadas que requieren medidas preventivas o correctoras;
- que existen indicios de acoso sexual;
- que existen indicios de acoso por razón de sexo;
- que los hechos pudieran ser constitutivos de infracción administrativa o delito.

Cuando los hechos pudieran revestir gravedad suficiente, la Asociación informará a la persona afectada de la posibilidad de acudir a las autoridades competentes, sin perjuicio de la colaboración que pueda prestar la entidad cuando resulte legalmente procedente.

9.9. Medidas que podrá adoptar la Asociación

En función de la naturaleza de los hechos, la Asociación podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- advertencia verbal o escrita;
- solicitud de cese inmediato de la conducta;
- limitación o suspensión de la participación en determinadas actividades;
- revocación de responsabilidades organizativas;

- suspensión temporal de la condición de persona voluntaria o colaboradora, cuando resulte procedente;
- propuesta de separación de cargos de representación conforme a los Estatutos de la Asociación;
- comunicación a la empresa proveedora o entidad colaboradora cuando la conducta afecte a personal externo;
- cualquier otra medida proporcionada y compatible con la normativa y los Estatutos de la Asociación.

La adopción de estas medidas respetará siempre el principio de proporcionalidad y los derechos de todas las personas implicadas.

10. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

La aplicación de las presentes medidas se desarrollará respetando en todo momento las siguientes garantías:

Confidencialidad

Toda la información obtenida durante el procedimiento tendrá carácter reservado.

Únicamente accederán a la misma las personas cuya intervención resulte estrictamente necesaria para la adecuada gestión de la situación.

Protección de datos personales

La Asociación garantizará el tratamiento de la información conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos personales, limitando el acceso a la documentación y evitando cualquier difusión innecesaria de la información.

Derecho de audiencia

Todas las personas implicadas tendrán derecho a ser escuchadas, formular alegaciones y aportar la información que consideren oportuna antes de la adopción de cualquier decisión.

Presunción de inocencia

La apertura de un procedimiento interno no implicará, en ningún caso, la atribución automática de responsabilidad a ninguna de las personas implicadas.

Toda actuación se desarrollará desde el respeto a la presunción de inocencia y al derecho de defensa.

Prohibición de represalias

La Asociación no tolerará ninguna actuación de represalia contra quienes comuniquen de buena fe una posible situación de acoso o colaboren en la investigación.

Cualquier conducta de esta naturaleza será igualmente objeto de valoración por la Junta Directiva.

11. RESPONSABILIDADES DE LA JUNTA DIRECTIVA Y DE LAS PERSONAS VINCULADAS A LA ASOCIACIÓN

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo constituye una responsabilidad compartida por todas las personas que forman parte de la Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN.

No obstante, la Junta Directiva, como órgano de gobierno y representación de la entidad, asume la responsabilidad de impulsar, coordinar y supervisar la aplicación de las presentes medidas, promoviendo una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y el buen trato.

11.1. Responsabilidades de la Junta Directiva

Corresponde a la Junta Directiva:

- Aprobar y mantener actualizado el presente documento.
- Garantizar su difusión entre las personas vinculadas a la Asociación.
- Velar por el cumplimiento de los principios de igualdad, respeto y no discriminación.
- Recibir y gestionar las comunicaciones que puedan producirse.
- Garantizar la confidencialidad durante todo el procedimiento.
- Designar a la Persona Responsable de Igualdad, Buen Trato y Entorno Seguro y facilitar el ejercicio de sus funciones.
- Designar, cuando resulte necesario, a las personas encargadas de analizar las situaciones comunicadas.
- Adoptar las medidas preventivas o correctoras que resulten adecuadas.
- Promover actuaciones de sensibilización y prevención.
- Revisar periódicamente la eficacia de las presentes medidas.

Cuando la comunicación afecte a alguna persona integrante de la Junta Directiva, esta deberá abstenerse de intervenir en cualquier fase del procedimiento.

En estos casos, la Junta Directiva designará a otras personas imparciales o, si fuera necesario, solicitará el asesoramiento de profesionales externos especializados, garantizando la objetividad y la ausencia de conflictos de interés.

11.2. Responsabilidades de las personas voluntarias, colaboradoras y participantes

Todas las personas vinculadas con la Asociación deberán:

- Mantener un comportamiento respetuoso y adecuado.
- Favorecer relaciones basadas en la igualdad y el buen trato.
- Abstenerse de realizar cualquier conducta que pueda resultar ofensiva, intimidatoria o discriminatoria.
- Colaborar con la Asociación cuando sea necesario esclarecer una situación.
- Respetar la confidencialidad de las actuaciones realizadas.

- Comunicar aquellas situaciones que pudieran afectar a la dignidad o seguridad de cualquier persona.

La participación en la vida asociativa implica la aceptación de los principios recogidos en el presente documento.

12. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

La Asociación entiende que la prevención del acoso constituye un proceso de mejora continua que requiere una revisión periódica de las medidas implantadas.

Con este fin, la Junta Directiva realizará un seguimiento de la aplicación del presente documento con el objetivo de:

- Valorar su grado de conocimiento dentro de la entidad.
- Detectar posibles necesidades de actualización.
- Analizar las incidencias que pudieran producirse.
- Identificar oportunidades de mejora.
- Incorporar los cambios normativos que resulten de aplicación.

La revisión del documento se realizará, con carácter general, **cada cuatro años**, o con anterioridad cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Modificaciones normativas.
- Cambios significativos en la estructura de la Asociación.
- Recomendaciones derivadas de la aplicación práctica del documento.
- Aparición de nuevas situaciones que aconsejen su actualización.

Las modificaciones que, en su caso, se introduzcan serán aprobadas por la Junta Directiva y difundidas entre todas las personas vinculadas con la Asociación.

13. DIFUSIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La Asociación garantizará la adecuada difusión del presente documento entre todas las personas que mantengan cualquier tipo de relación con la entidad.

A tal efecto, podrá facilitarse mediante:

- entrega junto con la documentación de incorporación de personas voluntarias;
- información a las personas socias;
- puesta a disposición de profesionales colaboradores y alumnado en prácticas;
- publicación en los espacios internos de comunicación de la Asociación;
- cualquier otro medio que garantice su conocimiento.

La Junta Directiva promoverá que todas las personas conozcan los principios recogidos en este documento y fomentará una cultura de respeto, igualdad y buen trato en todas las actividades desarrolladas por la Asociación.

Las presentes medidas entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta Directiva.

14. DISPOSICIÓN FINAL

La Asociación DONA MÉDULA ARAGÓN entiende que el respeto a la dignidad de las personas constituye un principio esencial de su identidad y de su actuación como entidad de iniciativa social.

Por ello, asume el compromiso de promover una organización basada en la igualdad de oportunidades, la participación, la solidaridad, la inclusión y el buen trato, rechazando de forma expresa cualquier conducta que suponga discriminación, acoso o vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

La prevención del acoso no constituye únicamente una obligación legal, sino una manifestación del compromiso ético de la Asociación con las personas destinatarias de sus programas, con quienes colaboran en el desarrollo de su misión y con la sociedad a la que sirve.

Todas las personas que forman parte de la Asociación contribuirán, desde el respeto, la responsabilidad y la corresponsabilidad, a mantener un entorno seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

ANEXO I

Modelo de comunicación de una posible situación de acoso

1. Datos de la persona que realiza la comunicación

- Nombre y apellidos:
- DNI/NIE:
- Relación con la Asociación (persona socia, voluntaria, usuaria, familiar, profesional colaborador/a, alumno/a en prácticas, proveedor/a, otra):
- Teléfono:
- Correo electrónico:

2. Persona o personas implicadas

3. Descripción de los hechos

(Indique con el mayor detalle posible lo ocurrido, las fechas aproximadas, el lugar y cualquier otra información relevante).

4. Personas que pudieran haber presenciado los hechos (si las hubiera)

5. Documentación que se aporta

6. Solicitud

☐ Solicito que la Asociación valore la presente comunicación conforme a las medidas de prevención y actuación frente al acoso.

Lugar y fecha:

Firma:

ANEXO II

Compromiso de confidencialidad

Las personas que intervengan en la aplicación de las presentes medidas se comprometen a:

- guardar absoluta confidencialidad sobre la información conocida durante el procedimiento;
- utilizar la información únicamente para el desempeño de las funciones que les hayan sido encomendadas;
- proteger la intimidad y la dignidad de todas las personas implicadas;
- cumplir la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Nombre y apellidos:

Cargo o relación con la Asociación:

Fecha:

Firma: