

Protocolo para la prevención y abordaje de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, por la orientación sexual y/o de la identidad sexual.

Motivación

Reu+ | Lliga Reumatològica Catalana manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo y asociativos seguros, unas relaciones laborales y personales basadas en la libertad y el respeto entre las personas, y, consecuentemente, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero frente al acoso sexual, y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Por eso se ha elaborado este protocolo. Este protocolo contempla tres dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención, la actuación ante situaciones de acoso (incluye la investigación y resolución), y la reparación.

También la entidad colabora a través de las administraciones e instituciones que ofrecen servicios y recursos en caso de que las personas socias les comuniquen que están sufriendo una situación de acoso sexual en el ámbito familiar, cumpliendo con el deber de intervención como entidad social.

La Comisión de Igualdad

Para poder elaborar y realizar las funciones previstas en este Protocolo, se ha aprobado la creación de la Comisión de Igualdad, formada de forma plural y democrática. La composición de la Comisión de Igualdad es una persona nombrada en representación de la Junta, una representante de las personas trabajadoras asalariadas, y una representante de las personas socias.

En el momento de la aprobación de este Protocolo, las personas representant és que componen la Comisión de Igualdad son:

- La Presidenta de la entidad, D^a. Elisenda de la Torre Hervera, en representación de la Junta.
- D^a. Fabiola Martínez, en representación de los trabajadores.

- D^a. Eugenia Bretones, en representación de las personas socias, que asume también la vocalía como experta en cuestiones de género.

Objetivos

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad sexual.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender, investigar y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual en la entidad.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que se celebre en el entorno de Liga Reumatológica Catalana. Es de aplicación a todas las personas trabajadoras y asociadas a la Liga Reumatológica Catalana y también se aplica a cualquier persona que, aunque esté bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en Liga Reumatológica Catalana.

Aprobación y seguimiento

Protocolo aprobado en fecha 8 de noviembre de 2021 por la Junta de la asociación Liga Reumatológica Catalana, y vigente a partir del día 1 de enero de 2.022. Este Protocolo se adaptará a las normativas legalmente aplicables vigentes.

Respecto a las personas trabajadoras, La Lliga Reumatològica Catalana se reúne con la representación de las personas trabajadoras dos veces al año para realizar la evaluación y el seguimiento de este Protocolo.

La Comisión de Igualdad rendirá cuentas a la Junta de la entidad de su actuación, al menos, una vez al año.

Prevención y tratamiento de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, expresión de género y/o identidad sexual.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Lliga Reumatològica Catalana dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, un procedimiento específico destinado a prevenir estas situaciones y, en su caso, que facilite dar vía a las denuncias que puedan formular las personas que hayan sido objeto de las mismas.

El protocolo es aplicable no sólo a las personas trabajadoras de la Lliga Reumatològica Catalana, sino también a todas las personas con las que interactúen: personas miembros de los órganos de gobierno, personas asociadas, personas usuarias de servicios, personas voluntarias, personas becadas, proveedores o proveedoras .

Teniendo en cuenta lo que se indica, se ha informado a las empresas proveedoras y personas profesionales autónomas que se relacionan en el anexo I de este documento de la existencia de este protocolo y que las previsiones que contiene son aplicables en todos los aspectos. A tal efecto, las empresas y personas profesionales autónomas deben acogerse al protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en el ejercicio de sus relaciones y/o prestación de servicios con las personas que forman parte de la entidad. Se prevé informar a cada nueva empresa o persona profesional autónoma que se incorpore en la Liga de la existencia y la obligatoria observación de este protocolo.

A continuación, se definen los conceptos terminológicos de las situaciones previstas en el Protocolo:

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto atentar contra la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre personas trabajadoras, personas socias y personas de los órganos de gobierno (acoso horizontal) o entre un mando y un subordinado o subordinada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin excluir o limitar, se considera que los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o contar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Realizar demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio, incluidos los digitales.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear no deseados).
- Forzar a la persona sitiada a escoger entre someterse a requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede producirse entre miembros de los órganos de gobierno, personas socias, personas asalariadas, o entre personas usuarias de los servicios (acoso horizontal) o entre un mando y un subordinado o subordinada (acoso vertical). A modo de ejemplo, sin excluir o limitar, se consideran los siguientes comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas para dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

Todo el procedimiento de intervención garantiza respeto y protección:

- Es necesario actuar con respeto y discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza en el entorno de la entidad. Prevalece la observación de la confidencialidad.
- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se traten de forma específica, y así se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada. Se tendrá en cuenta la aplicación del derecho a la información de la persona en sus datos de acuerdo con la LO 15/99.
- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases.
- La entidad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento. Diligencia y celeridad
- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúen de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Protección frente a posibles represalias
- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por participar en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- A los expedientes personales sólo deben incorporarse los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre existen indicios de acoso, la Comisión de Igualdad puede proponer a la Junta directiva de la entidad, la adopción de medidas cautelares (p. ej. cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, suspensión de la prestación del servicio o actividad...). Estas medidas no deben suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales y/o conveniadas de la persona sitiada y ésta las debe aceptar.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciban una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica debe considerarse como accidente de trabajo.

Obligaciones de la entidad

1. Garantizar a las personas que se relacionan con la entidad, los siguientes derechos a las personas trabajadoras en la relación laboral, de las personas miembros de los órganos de gobierno, así como de las personas asociadas, usuarias, proveedoras o voluntarias:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica ya una adecuada política de seguridad e higiene;
 - al respeto a la intimidad y consideración debida de su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de las entidades, da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Derechos y obligaciones de las personas que se relacionan con la entidad

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo, asociativo, de ocio y de participación saludable ya no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en caso de acoso en este colectivo

Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso.

Acciones de prevención

1. Las acciones de prevención propuestas por la Comisión de Igualdad de la entidad, negociadas entre la Junta directiva de la entidad, la representación de las personas trabajadoras y la representación de las personas asociadas son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, información y formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que favorezcan la cohesión grupal y el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente al detectarlos.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Realizar el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas, que puede comportar, de acuerdo con la Junta de la entidad:
 - Pérdida de la condición de persona socia
 - Finalización de la prestación de servicios en caso de proveedores o autónomas profesionales
 - Suspensión de la participación como miembro de los órganos de gobierno de la entidad

El procedimiento de la entidad puede iniciarse por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona sitiada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento. La comunicación puede hacerla:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez hayan pasado los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede realizar mediante un formulario que está accesible en la página web de la Lliga Reumatològica Catalana, o excepcionalmente en través de un correo electrónico. La comunicación se

presenta a la persona de referencia que forma parte de la Comisión de igualdad, en este caso a la persona representante de la Junta.

Las funciones de la persona o personas de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas en la Junta directiva de la entidad.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que existe alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, debe ponerlo en conocimiento de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la entidad empresa adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no existen evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se cerrará el caso, y no se realizará ninguna otra acción. El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si existe, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le debe devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación debe adjuntarse al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos a fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, la Comisión de igualdad propondrá la creación de una comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia debe desarrollar un relato lo más preciso y concreto posible

en relación con los indicios que fundamenten la situación denunciada y, en virtud del principio procesal de la inversión de la carga de la prueba, a la persona presuntamente acosadora le corresponde probar que su conducta ha sido adecuada.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información alguna sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación del que tengan conocimiento.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación debe asignar unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente sitiada como a la supuestamente sitiadora, por preservar su identidad.

La denuncia debe presentarse por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo núm. 1. La denuncia se presenta a la persona (nombre y apellidos) y sus datos de contacto son (datos de contacto). La comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, es necesario informarle del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia los hechos no están suficientemente relatados, se debe pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante que incluya las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

- El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:
- Identificación de la persona o personas supuestamente sitiadas y sitiadoras.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y para garantizar su confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe indicar quién realiza la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas: Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso. Si hay dos o más personas sitiadas. Si se acreditan conductas intimidadoras o de represalias por parte de la persona acosadora. Si la persona sitiadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona sitiada. Si la persona sitiada tiene algún tipo de discapacidad. Si el estado físico o psicológico de la persona sitiada ha sufrido alteraciones graves, acreditadas por personal médico. Si se realizan presiones o coacciones a la persona sitiada, a los testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.
- La comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia. El informe de la comisión de investigación se remite a la Junta directiva de la entidad o persona en quien delegue.

Fase 3: Resolución y Reparación, en su caso

Según el informe vinculante elaborado por la comisión de investigación de la Comisión de Igualdad, la Junta directiva, emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los veinte días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta treinta.

- Si existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, tales como cambio de puesto o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción) (de tipo afiliativo, suspensión o pérdida de la condición de persona socia), de tipo prestacional (suspensión o finalización de servicios de personas proveedoras o autónomas profesionales).
- Si no existen evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Archivo de la denuncia. En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados. En caso de que la situación sea en el ámbito laboral de personas trabajadoras o becadas, se remite copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante ya la denunciada, así como a la representación legal de las personas trabajadoras.

- Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s aplicables (como el caso de una denuncia falsa, entre d otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente termina con sanción como si termina sin sanción, debe hacerse una revisión de la situación en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, en el que se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las distintas fases de la vía interna.

Respecto a las personas trabajadoras, La Lliga Reumatològica Catalana se reúne con la representación de las personas trabajadoras dos veces al año para realizar la evaluación y el seguimiento de este Protocolo.

Respecto a los otros colectivos de personas: asociadas, proveedoras, voluntarias, becadas, miembros de los órganos de gobierno, la Junta de la entidad se reúne una vez al año con la Comisión de igualdad, para realizar la evaluación y el seguimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que se utilizan son:

1. Número de personas trabajadoras/otros colectivos que han realizado una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras/otros colectivos que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y lista de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han realizado en la empresa durante el año.

En la primera fase de implementación de este protocolo se entregará una copia al conjunto de las personas a las que deba aplicarse, mediante sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad y el tipo de relación (vínculo laboral, estatutario, de prestación de servicios, de prestación de productos) que tengan en la entidad.

Anualmente se realizará una actividad para informar de las acciones realizadas y recordatoria del protocolo. Asimismo es necesario garantizar que el protocolo esté accesible



a través de todos los canales (sede, página web, material comunicativo, servicios y actividades) para poder consultarlo.

El formulario de comunicación para activar el Protocolo está disponible en la web de la Lliga Reumatològica Catalana, junto con este Protocolo.