
PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, LA DETECCIÓN, EL
ABORDAJE, EL SEGUIMIENTO Y
LA REPARACIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO,
DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE
IDENTIDAD O DE EXPRESIÓN DE
GÉNERO

El presente documento ha sido negociado por el equipo técnico y la junta directiva del Institut de Drets Humans de Catalunya y aprobado por parte de su Asamblea general, en fecha 6 de junio del 2024.

La vigencia del presente documento es de 4 años, a contar desde el día siguiente a su aprobación.

Autoría: Equilàtera Cooperativa SCC

ÍNDIX

1. Introducció	4
2. Marco legal y normativo	5
3. Objectivos	8
4. Àmbit de aplicació	9
5. Marco conceptual	10
6. Medidas preventivas y de detección	17
7. La Comisión de prevención, detección, atención, abordaje y reparación	19
8. Procediment de actuació	21
9. Aplicación de medidas	29
10. Resolución y seguimiento	34
11. Garantías y principios rectores del proceso de investigación	35
Bibliografía	38

1. Introducción

El Instituto de Derechos Humanos de Cataluña (IDHC) es un centro de estudio y reflexión de referencia para la generación de herramientas y propuestas que permitan avanzar en la realización efectiva de los derechos humanos, a escala local, nacional e internacional.

Para contribuir a la realización efectiva de los derechos humanos, en el IDHC llevamos a cabo nuestro trabajo en tres ejes de actuación principales, interdependientes y que se refuerzan entre sí: formación, investigación e incidencia. Además, de manera transversal ponemos en práctica dos ejes estratégicos imprescindibles para el desarrollo de los otros tres: la comunicación y el desarrollo organizativo.

En relación con el desarrollo organizativo, hay que señalar que una de las temáticas que hemos estado trabajando durante los últimos 10 años es la aplicación del enfoque de género y basado en los derechos humanos (EGyBDH), tanto en varias acciones y políticas, como a nivel organizativo.

El resultado natural y necesario de este trabajo, así como del Plan Estratégico de la entidad para los años 2022 a 2026, es una revisión en profundidad de nuestra entidad, para impulsar una transición organizativa feminista, un proceso iniciado el 2023 y que cuenta con el apoyo financiero del Departamento de Igualdad y Feminismos de la Generalitat de Catalunya. En el marco de este proceso, con el acompañamiento de entidades expertas, estamos realizando una diagnosis del IDHC, que llevará a la realización de unas formaciones y la adopción de un plan de acción para una transición feminista, así como el presente protocolo de abordaje de las violencias machistas.

Respecto a este último documento, también hay que apuntar que el IDHC adquirió un compromiso como miembro de la Fede.cat de dotarse de este protocolo.

2. Marco legal y normativo

En los últimos veinticinco años son diversas las normas y leyes aprobadas que hacen referencia a la prevención y la actuación ante situaciones de acoso en el trabajo, incorporando aspectos capitales como por ejemplo la necesidad de aplicar la mirada interseccional en el abordaje del acoso o los principios de reparación y garantía de no repetición, propios de la justicia restaurativa.

En primer lugar, en el ámbito estatal, hay que remarcar la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que supuso un punto de inflexión importante al establecer la obligatoriedad de medidas de prevención y abordaje del acoso: «Las empresas tendrán que promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital». Y continúa «con cuyo objeto, se pueden establecer medidas que se tienen que negociar con los [y las] representantes de los trabajadores [y trabajadoras], como por ejemplo la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación» (art. 48, modificado por la Ley Orgánica 15/2022).

A partir de esta ley, son promulgadas varias normas de alcance autonómico, como por ejemplo la Ley catalana 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, en que se hace mención, por primera vez, a la presencia de la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral a través del acoso sexual y por razón de sexo; partiendo de las definiciones de acoso y acoso sexual recogidas a la Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, la cual establece que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual “son contrarios a los principios de igualdad de trato entre hombres y mujeres” y “se considerarán discriminación por razón de sexo”.

La Ley 5/2008 ha sido modificada recientemente por la Ley 17/2020, del 22 de diciembre, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, la cual amplía, refuerza y actualiza la Ley 5/2008, a la vez que protege los derechos de las mujeres transgénero y cisgénero y de las personas no binarias, con el fin de respetar la diversidad de género. En particular, se incorpora el tratamiento de cuestiones como la especificación de que la violencia machista se puede causar tanto por acción como por omisión. También se introduce la regulación de las violencias digitales y la reparación como principio rector del abordaje de las violencias machistas, así como la perspectiva interseccional, aspectos que habrá que incorporar en los protocolos específicos de prevención y actuación ante situaciones de acoso.

En cuanto al acoso por razón de orientación sexual, de identidad sexual o de género y de expresión de género, no podemos olvidar la importancia de la aprobación de la Ley catalana 11/2014, del 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, que recoge el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el ámbito laboral, obligando las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGBTI, a través de la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral e instando que el personal de inspección de trabajo, de prevención de riesgos laborales, así como la representación legal de las personas trabajadoras reciba formación específica en relación a las discriminaciones que pueden sufrir estas personas.

También en el ámbito catalán, hay que remarcar la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, que obliga las organizaciones empresariales a establecer mecanismos que permitan dar respuesta a denuncias y reclamaciones por acoso sexual o por razón de sexo, así como a cumplir el protocolo interno para la prevención y abordaje del acoso.

La Ley catalana 19/2020, del 30 de diciembre, de igualdad de trato y no-discriminación, se aprueba con la voluntad de establecer el marco general de regulación para garantizar el derecho de todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de maltratos y de todo tipo de discriminación, incluidas aquellas discriminaciones por motivos de sexo, orientación sexual, identidad sexual y de género o expresión de género y de cualquier otra expresión que atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

La Ley estatal 15/2022, del 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, viene a refrendar la ley catalana y prohíbe toda forma de discriminación, incluido el acoso discriminatorio. Asimismo, en esta norma se define aquello que se entiende por discriminación directa e indirecta, por asociación o por error, así como múltiple e interseccional.

Por otro lado, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluye el acoso sexual dentro de la consideración de violencia sexual, en cuanto que acto de naturaleza sexual no consentido o que condiciona el libre desarrollo de la vida sexual en el ámbito público o privado. Asimismo, la disposición final cuarta de esta misma ley recoge varias tipologías de acoso que pueden realizarse a través de medios digitales. Se trata de una ley que incorpora sanciones penales asociadas a cada uno de los actos descritos.

Adicionalmente, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a contar con un protocolo de actuación para la atención a los casos de acoso o violencia contra las personas LGTBI.

En relación al convenio colectivo de aplicación, el *Convenio colectivo de trabajo del sector de oficinas y despachos de Cataluña para los años 2022-2024* (código de convenio n.º 79000375011994), cabe señalar los siguientes artículos que hacen referencia directa al presente documento:

- Artículo 44. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo
 - 44.3 Las empresas tienen la obligación, independientemente de su tamaño, de tener medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y de arbitrar procedimientos para su prevención.

- Artículo 45. Igualdad colectivo LGBTBI
 - f) Que el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo incluya las acciones discriminatorias o de acoso por razón de orientación sexual, que garantice la solución, la reversión de la situación discriminatoria y proteja la ocupación de la persona afectada.

Hay que recordar que todas estas normas, de conformidad con el artículo 10.2 de la Constitución se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.

En este sentido, es muy importante tener en cuenta, entre otros, el Convenio n.º 190 y la Recomendación n.º 206 de la Organización Internacional del Trabajo, que son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el goce de este derecho (arte. 4, 1).

También es importante por su contenido y alcance la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en la cual no se menciona de manera explícita la violencia contra las mujeres y las niñas, pero en sus Recomendaciones Generales n.º 12, 19 y 35 se aclara que la citada Convención incluye la violencia contra las mujeres y formula recomendaciones detalladas.

Sin olvidar, por supuesto, el conjunto de normas internacionales que reconocen la igualdad y prohíben la discriminación por razón de género, origen, etnia, color de piel, etc., para el ejercicio de todos los derechos y libertades.

3. Objetivos

El presente protocolo tiene los siguientes objetivos:

Objetivos generales

- Desarrollar el compromiso con la erradicación de toda forma de acoso vinculada a las violencias machistas, a través de la creación de una herramienta específica para su prevención, detección, abordaje y reparación.
- Prevenir y detectar posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o expresión de género en el seno del IDHC.
- Promover un discurso de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier forma de acoso, dedicando tiempo y recursos para la sensibilización y la formación en esta materia.
- Establecer mecanismos eficientes y reparadores de abordaje de posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o expresión de género que se puedan dar en el IDHC.

Objetivos específicos

- Establecer un plan de sensibilización - formación en materia de acoso orientado a la prevención.
- Aplicar instrumentos de detección del acoso.
- Garantizar que todas las personas y organizaciones que se relacionan con el IDHC por motivo de su trabajo – incluidos voluntariado y personal en prácticas – conocen los canales de denuncia de situaciones de acoso, así como el procedimiento de actuación derivado.
- Establecer una comisión, debidamente formada, responsable de la prevención, detección, seguimiento, reparación y abordaje de situaciones de acoso, detallando sus funciones.
- Informar a las organizaciones con las que se establece colaboración de la existencia del presente protocolo.

4. Ámbito de aplicación

Así, el protocolo se aplica a:

- Todo el personal propio del IDHC, con independencia del tipo y duración del contrato y del carácter o la naturaleza jurídica de la relación que los vincule.
- Las personas que, a pesar de no formar parte del IDHC, se relacionen por razón de su trabajo. En este sentido, este Protocolo también será aplicable a situaciones de acoso que se puedan dar entre el personal trabajador y usuarios/as de servicios (cuando estos/as últimos/as sean los/las asediados o asediadas), proveedores/as, colaboradores/as externos/as, solicitantes de ocupación, becarios/as, personal laboral proveniente de contratos y subcontrataciones de obras y servicios, voluntariado, personal otras entidades, personal autónomo, personal en prácticas.

El alcance del protocolo incluye las conductas cometidas en actos organizados por el IDHC o en que el IDHC participa, así como aquellas que tengan lugar fuera del horario laboral o cometidos fuera de la sede física o instalaciones del IDHC, tanto presencialmente como a través de las tecnologías de la información y la comunicación y de las redes sociales, siempre que la relación entre la o las personas asediadas y la persona o personas acosadoras derive de su actividad laboral.

5. Marco conceptual

ACOSO SEXUAL (VIOLENCIA SEXUAL)

Conjunto de comportamientos verbales, no verbales o físicos, no deseados, de índole sexual, que tienen como objetivo o producen el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, generalmente una mujer, o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas por la persona que las recibe. A pesar de que el acoso se caracteriza por un conjunto de conductas ofensivas repetidas en el tiempo, en el caso del acoso sexual, ciertas conductas, atendida su gravedad, pueden ser consideradas acoso a pesar de darse de forma singular.

A veces el acoso sexual se manifiesta en forma de chantaje sexual, es el que se denomina como acoso de intercambio o *quid pro quo*:

Situación en que se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a ciertos requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo. La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Implica un abuso de autoridad, de una persona jerárquicamente superior en la relación laboral, sobre una persona subordinada.

A modo de ejemplo, y sin ánimo de excluir ni limitar, se presentan algunas conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual:

ACOSO SEXUAL		
VERBAL	NO VERBAL	FÍSICO
<p>Comentarios obscenos, bromas sexuales ofensivas, orales o escritos, también por medios digitales.</p> <p>Hacer comentarios groseros o no deseados sobre el cuerpo o la apariencia física de una persona.</p> <p>Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona, de forma oral o escrita, también por medios digitales.</p> <p>Dirigirse a una persona de forma denigrante y sexualizada.</p> <p>Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales y prácticas sexuales.</p> <p>Ofrecer/hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.</p> <p>Demandas de favores sexuales.</p>	<p>Miradas lascivas al cuerpo.</p> <p>Gestualidad obscena.</p> <p>Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.</p> <p>Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.</p>	<p>Acercamiento físico excesivo e invasión del espacio personal.</p> <p>Arrinconamientos; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.</p> <p>El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, roces, masajes no deseados).</p>

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN SEXUAL, DE IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO (ACOSO DISCRIMINATORIO)

Conjunto de comportamientos no deseados por quienes los reciben, sostenidos en el tiempo, relacionados con el sexo, la orientación sexual, la identidad o expresión de género de una persona, realizados con el propósito o que tengan el efecto de atentar contra su dignidad, libertad, indemnidad o sus condiciones de trabajo, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto que dificulte el desarrollo de sus funciones, su promoción y acceso a cargos directivos, la participación de actividades formativas y de capacitación, el acceso a medidas de seguridad y salud, así como a medidas de conciliación y beneficios sociales o afecte la remuneración y el reconocimiento profesional.

Están incluidas, por lo tanto, todas aquellas conductas discriminatorias recibidas por el hecho de ser mujer, por el hecho de ser trans, por el hecho de ser intersexo, o por el hecho de ser gay, lesbiana, bisexual o asexual, o por el hecho de tener una expresión de género diferente a la socialmente esperada.

En el ámbito laboral, estas tipologías de acoso se pueden dar con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, pero también en espacios tanto de relación formal como informal.

También hay que tener en cuenta aquellas situaciones de acoso que pueden estar presentes durante el embarazo y la maternidad: se trata de formas de acoso por razón de sexo y son, con diferencia, las más prevalentes en el ámbito de las relaciones laborales.

Se trata de presiones y actuaciones diversas, sutiles o directas, dirigidas a hacer que las mujeres embarazadas o en el momento de incorporarse al trabajo después de disfrutar el permiso de maternidad, se vean forzadas a renunciar a sus derechos de conciliación o al puesto de trabajo o vean sus condiciones laborales modificadas o sus responsabilidades degradadas.

A pesar de que con menos frecuencia, este tipo de acoso también lo sufren hombres, cuando son penalizados por disfrutar el permiso de paternidad o por acogerse a derechos de conciliación.

También se incluirían el conjunto de presiones y actuaciones dirigidas a negar o penalizar otros derechos de conciliación derivados de la asunción de responsabilidades de cura y atención a personas mayores, con discapacidad o enfermas.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades, el potencial intelectual y aportaciones de las mujeres.

Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades, el potencial intelectual y aportaciones de las personas intersexo.

Utilizar humor sexista.

Utilizar humor o formas degradantes para referirse a personas intersexo.

Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

Asignar o pedir a una persona tareas basándose en prejuicios sexistas.

Limitar el ascenso profesional por el hecho de ser mujer o intersexo.

Degradar o modificar condiciones de trabajo, funciones y responsabilidades a raíz del embarazo o de una reciente maternidad.

Denegar el ejercicio de derechos de conciliación.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas no heterosexuales o asexuales.

Utilizar humor lesbofóbico, gayfóbico, bifóbico o asecfóbico.

Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su preferencia sexual o de su carencia de atracción sexual y/o de experiencias sexuales.

Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual, ya sea real o supuesta.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente) por razón de la orientación sexual de una persona, ya sea real o supuesta.

Tratar desigualmente a una persona basándose en su homosexualidad, bisexualidad o asexualidad, ya sea real o supuesta.

Expresiones de serofobia asociadas a la homosexualidad de una persona, real o supuesta.

ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO

Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas trans.

Utilizar humor transfobo.

Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su identidad sexual o de género o de su condición de intersexualidad.

Ridiculizar a la persona en relación a su identidad sexual o de género o su condición de intersexualidad.

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente) de las personas trans.

Negarse a denominar una persona trans según su identidad sentida y nombre elegido o utilizar deliberadamente pronombres y artículos que no se correspondan con el género con el cual se identifica.

Expulsar o cuestionar a las personas de identidades sexuales/de género no normativas cuando hacen uso de un baño/vestuario determinado.

ACOSO POR RAZÓN DE EXPRESIÓN DE GÉNERO

Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

Formas ofensivas de dirigirse a la persona en función de su expresión de género.

Usar el humor e imitar con intención de ridiculizar la forma de andar, vestir, gesticular, etc., de una persona con expresión de género no normativa.

Hacer comentarios sobre la orientación y/o prácticas sexuales de mujeres con expresión de género considerada masculina (gesticulaciones, peinado, vestuario y complementos, etc.).

Hacer comentarios sobre la orientación y/o las prácticas sexuales de hombres con expresión de género considerada femenina (gesticulaciones, peinado, vestuario y complementos, etc.).

Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente) de las personas con expresiones de género no normativas.

Redes sociales y tecnologías de la información y la comunicación

Cuando las conductas a que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no hace falta que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Las violencias digitales se pueden clasificar en las siguientes categorías:

ACOSO SEXUAL EN LÍNEA				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza) ¹	Toma, producción o captura sin consentimiento de vídeos íntimos ¹	Explotación, coacción y amenazas (sexting, amenaza de violación, doxing ² , outing ³	Intimidación Sexualizada ⁴	Ciberflashing ⁵

Las diferentes tipologías de acoso descritas se pueden dar entre personal de igual o diferente posición jerárquica. Así, en función de la relación laboral que haya entre las personas involucradas en la situación de acoso, nos referiremos a:

- Acoso vertical descendente: relación de superioridad jerárquica entre la persona o personas acosadoras y la persona o personas acosadas.
- Acoso vertical ascendente: relación de subordinación jerárquica entre la persona o personas acosadoras y la persona o personas acosadas.

Acoso horizontal: no se da relación jerárquica entre la persona o personas acosadoras y la persona o personas acosadas; se trata de una situación de acoso perpetrada por compañeros o compañeras.

¹ Incluye los actores de "upskirting" (o "bajo la falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada), así como la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superponen ("falsa pornografía") utilizando inteligencia artificial.

² Revelar información personal o la identidad.

³ Revelar la orientación sexual.

⁴ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o su medio de vida.

⁵ Envío de imágenes sexuales a través de aplicaciones de cita o de mensajería, textos, o usando tecnologías.

Perspectiva interseccional

La interseccionalidad se aplicará como una metodología que sirve para analizar la forma en la cual varios tipos de desigualdad y discriminación inciden y operan de manera conjunta en una persona por las características personales que esta tiene, así como para establecer la forma en la cual estas causas de desigualdad y discriminación se exacerban mutuamente y multiplican entre sí de acuerdo con el contexto social específico en el cual son puestas de manifiesto o identificadas; y en este caso, cómo todo esto repercute en el efectivo goce y ejercicio de los derechos humanos reconocidos nacional e internacionalmente.

En este sentido, esta perspectiva tendrá que tenerse presente en la aplicación de los conceptos antes desarrollados y en la aplicación general de este Protocolo.

6. Medidas preventivas y de detección

La actuación preventiva es de capital importancia en la hora de evitar que se den situaciones de acoso en el entorno organizativo. Asimismo, la detección temprana de conductas que podrían constituir acoso, o ser precursoras, facilita el abordaje de estas situaciones, evita que se profundice en el daño provocado y favorece la posterior reparación. Es por este motivo que el Protocolo, entendido como una herramienta de transformación orientada a incidir en las dinámicas relacionales y de género que se dan en nuestra entidad, hace especial hincapié en la planificación de acciones de prevención y detección, y no se centra únicamente en la actuación cuando estas situaciones ya se han dado.

En este sentido, las medidas recogidas en el presente documento se vincularán al Plan de igualdad interno, se reservará una partida presupuestaria anual para su ejecución.

Acción	Tipo	A quién se dirige	Responsable	Calendario
Hacer llegar el Protocolo a todas las personas que se relacionan con la organización.	Difusión y comunicación	Dirección y i administración. Personal y persones colaboradoras del IDHC, ciudadanía en general.	Todas las personas que gestionan personal (laboral, en prácticas , voluntariado)	Al aprobarse el Protocolo y con cada nueva incorporación
Elaborar y enviar infografía reducida del Protocolo	Difusión y comunicación	Todos los miembros de la organización y socios	Responsable de comunicación	Al aprobarse el Protocolo y reenvío anual
Formar en perspectiva de género	Formación	Trabajadoras, voluntarias y junta	Responsable de formación	Cada 2-3 años
Formar de manera específica sobre acoso laboral y organizativo	Formación	Toda la plantilla, junta y personas voluntarias.	Responsable de formación	Cada 2-4 años, o cuando se incorporen personas al equipo técnico
Modificar estatutos (incluir supuesto de acoso en el régimen sancionador)	Junta y dirección	Toda la organización	Dirección y Junta Directiva	Al modificar estatutos
Revisar el convenio de voluntariado para establecer cláusulas para prevenir el acoso.	Dirección	Voluntariado	Dirección	Antes de finalizar 2024
Publicar en el boletín y redes sociales del IDHC información sobre la existencia del Protocolo y publicar en documento en la sección de	Difusión y comunicación	Personal y colaboradores del IDHC, ciudadanía en general.	Responsable de comunicación	Al aprobarse el protocolo y según actualizaciones del mismo.

7. La Comisión de prevención, detección, atención, abordaje y reparación

Para garantizar que el compromiso del IDHC hacia la erradicación de las diferentes formas de acoso sea efectivo y se materialice en actuaciones reales, hace falta que un equipo de personas, específicamente formadas, trabaje en el desarrollo del presente Protocolo, desplegando las medidas de prevención y detección que se recogen, responsabilizándose de la atención y gestión de estos tipos de situaciones, haciendo el abordaje pertinente y proponiendo, si procede, acciones protectoras, correctoras, reparadoras y de sanción, y llevando a cabo un seguimiento de cada situación concreta.

La comisión tiene como objetivo hacer el abordaje integral de los casos de acoso.

La Comisión tendrá un mandato de 4 años y estará compuesta por:

- Una persona de la Junta Directiva: Eduard Ariza Ugalde (eariza827@gmail.com).
- Una persona trabajadora (Dirección): Anna Palacios Larrea (anna.palacios@idhc.org).

Las personas designadas para formar parte de la Comisión tienen que recibir formación específica en materia de acoso y abordaje de las violencias machistas y serán personas de referencia en materia de acoso y violencias machistas.

La Comisión contará con el apoyo de un perfil profesional externo para el abordaje, y podrá contratar además, el apoyo de personas o servicios especializados externos, para la ejecución de medidas preventivas, la aplicación de herramientas de detección o la atención para la recuperación de las personas victimizadas.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN

- Recibir quejas, denuncias o consultas en relación a las diferentes formas de acoso sexual o LGTBIfóbico.
- Decidir y contactar con las asesorías externas.
- Promover acciones de prevención y de detección de las violencias machistas.
- Recibir, escuchar y orientar la persona afectada por una situación de violencia machista.
- Informar y asesorar la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del Protocolo y el circuito de denuncia recogido en el mismo, los recursos

asistenciales, jurídicos, sanitarios y de apoyo existentes, tanto internos como externos.

- Recopilar información, realización de entrevistas y análisis de la situación denunciada.
- Proponer medidas cautelares durante la fase de análisis, para proteger la persona afectada y evitar la agravación de la situación (amenazas, represalias, revictimización, etc.).
- Redactar el informe de valoración y de la propuesta de actuación (medidas correctoras, de recuperación y seguimiento, reparadoras y/o sancionadoras).
- Gestionar y custodiar la información generada durante el proceso de denuncia, investigación y posterior actuación, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.
- En caso de que la persona afectada desee formalizar una denuncia interna, apoyar en su redacción.

INCOMPATIBILIDADES DE LAS PERSONAS QUE INTEGREN LA COMISIÓN

Ante una situación concreta de acoso, quedarán invalidadas como miembros de la Comisión las personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- Las personas que estén involucradas en los hechos denunciados o en un procedimiento previo de acoso.
- Las que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de acoso.

En el caso de que se dé alguno de estos supuestos, o cualquier otro que impida a los miembros de la Comisión cumplir con su misión, la Junta Directiva designará a la o las personas que tendrán que sustituir a los miembros designados, asegurando que siempre esté formada por dos personas.

8. Procedimiento de actuación

Los pasos a seguir, en el momento en que se tenga conocimiento de una situación de violencia machista, serán los siguientes:

VÍAS DE DENUNCIA

Denuncia per vía externa

En cualquier caso, una persona que esté viviendo una situación de violencia machista en el marco de la actividad del IDHC, podrá denunciar los hechos a través de las vías externas que considere pertinentes, sin que este hecho excluya la activación de los mecanismos de resolución internos descritos en este Protocolo. Se trata de vías compatibles que aportan respuestas diferentes a la situación de violencia.

Dirigirse a una u otra vía, o a varias vías, es una decisión que concierne a la persona afectada, pudiendo ser asesorada, tanto por las personas referentes como por personas externas.

Las vías externas de denuncia son las siguientes:

- Vía administrativa:
 - Inspección de Trabajo de la Generalitat: interponer una denuncia.
- Vía judicial:
 - Orden social: interponer una demanda.
 - Orden penal: interponer una querrela.

Si fuera el caso que la persona afectada solicitara asesoramiento a las personas referentes en relación a qué vía acogerse, hará falta:

- Aclarar las características y objetivo de cada una de las vías.
- Escuchar la voluntad de la persona que sufre la situación –deseo, expectativas, etc.
- Valorar la posición de la presunta persona agresora en relación a la persona victimizada (especialmente, si la persona agresora tiene una posición de poder jerárquico a la organización respecto de la persona victimizada).

Denuncia per vía interna:

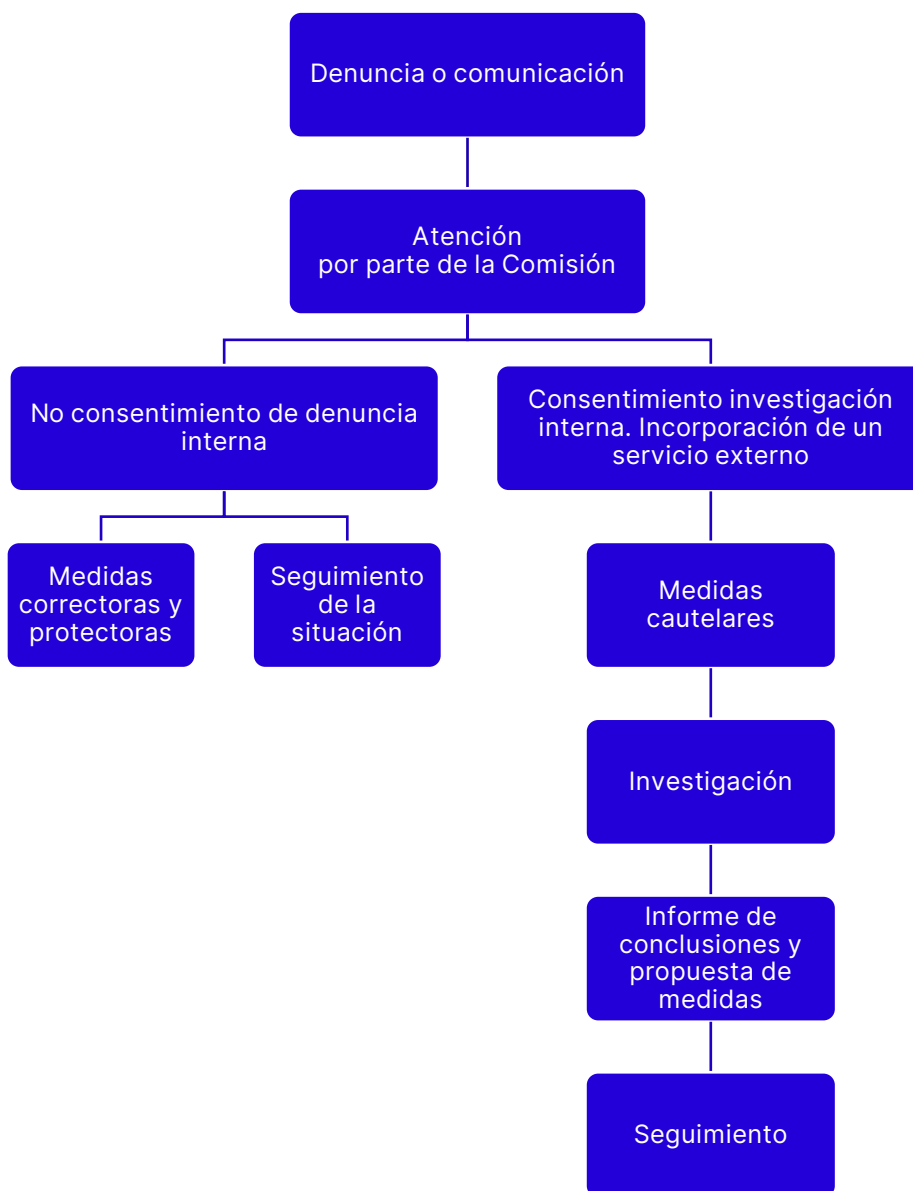
Cualquier persona trabajadora, voluntaria o miembro del IDHC que considere estar viviendo una situación de acoso, podrá comunicarlo a los miembros de la Comisión, ya sea de manera verbal o escrita.

Cuando la persona afectada, la persona referente podrá facilitarle apoyo en la redacción de la denuncia, siempre que esta lo desee. En todo caso, habrá que contar con el

consentimiento expreso de la persona denunciante para el inicio del proceso de investigación interna.

Asimismo, cuando la denuncia sea presentada por una tercera persona, habrá que contactar con la persona afectada y contar con su consentimiento expreso antes de iniciar el procedimiento de investigación y resolución recogido en este Protocolo.

En todos los casos, la Comisión tendrá que contactar directamente a la persona afectada, escuchar su relato y conocer su voluntad respecto a los pasos a seguir y la forma de abordar la situación que está viviendo.



PROCEDIMIENTO SIN CONSENTIMIENTO DE INVESTIGACIÓN INTERNA

Cuando la persona directamente afectada por la situación de acoso no dé su consentimiento para que se inicie un proceso de investigación interna tal y como establece el presente Protocolo, la actuación por parte de la Comisión será la siguiente:



A continuación se presenta una serie de ejemplos de posibles actuaciones que no requieren consentimiento de la persona afectada:

- Ofrecer recursos de atención psicológica y legal a la persona afectada. Establecer una red de apoyo a la persona afectada.
- Aplicar una reestructuración organizativa, para separar a personas presuntamente involucradas (siempre que no implique modificación de condiciones laborales).
- Reforzar el mensaje de rechazo a este tipo de conductas y volver a realizar una campaña de difusión del Protocolo.

- Realizar acciones de sensibilización específicas en el entorno en que se haya podido dar la situación de acoso.
- Realizar un estudio para la detección de riesgo de acoso en el entorno en que se haya podido dar la situación.
- Aplicar mecanismos de cura al departamento o área en que se haya dado la situación (medidas de entorno saludable, revisión de cargas de trabajo, formaciones en comunicación asertiva, etc.).

En todo caso, el no consentimiento para la activación de la investigación interna, tal como se recoge en el presente Protocolo, no excluye el inicio de un procedimiento disciplinario/sancionador, si el órgano competente valora la existencia de una falta recogida en el convenio regulador de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, o en los estatutos del IDHC.

PROCEDIMIENTO CON CONSENTIMIENTO DE INVESTIGACIÓN INTERNA

Cuando la persona directamente afectada por la situación de acoso sí dé su consentimiento para que se inicie un proceso de investigación interna tal y como establece el presente Protocolo, la actuación por parte de la Comisión será la siguiente:



Conocimiento de la situación por parte de la Comisión.
Citación a la persona que quiere hacer la comunicación.



Firma de compromiso de confidencialidad por parte de los y las integrantes de la Comisión.



Entrevista con la persona o personas afectadas:
conocimiento de la situación e información sobre el procedimiento y los posibles pasos a seguir.



Consentimiento informado firmado para el inicio del procedimiento de investigación interna recogido en el Protocolo.



Incorporación de una personas externa especialista en la materia.
Reunión de la Comisión para analizar la situación y el riesgo asociado, propuesta de medidas cautelares –si procede - y valoración de las entrevistas a realizar y material probatorio a recoger.



Citación de as partes y de posibles testigos para la realización de entrevistas.



Realización de entrevistas a las partes y a testigos.
Recogida de informació y material probatorio.
Firma de compromiso de confidencialidad por parte de los testigos.



Reuniones de la Comisió para valorar información recogida y redacción de un informe de conclusiones.



Elevación a Dirección (o Junta quan afecte a socias) del informe de conlusiones y el establecimiento de los mecanismos de seguimiento del caso.

Recepción de la denuncia, persona de referencia y primera entrevista

Una vez recibida la comunicación o denuncia, la Comisión tendrá que ponerse en contacto con la persona afectada en un máximo de 3 días laborables.

Cada vez que haya una comunicación, habrá que realizar una acta de constitución de la misma, en que se recoja el nombre completo y posición en la organización de sus miembros.

Cada vez que la Comisión se reúna para valorar y deliberar sobre el caso, habrá que realizar una acta de la sesión.

El objetivo de la primera entrevista de la persona referente con la persona afectada es recoger información para que la comisión pueda:

- Identificar elementos de la situación relatada que puedan ser constitutivos de acoso (y tipo de acoso) u otras violencias machistas.
- Valorar el nivel de riesgo y la necesidad de adoptar medidas cautelares.
- Valorar la viabilidad de una resolución interna e informar la persona afectada sobre las vías jurídicas y extra-jurídicas existentes.
- Aclarar a la persona afectada las fases del procedimiento interno, así como el alcance y los límites del mismo.
- Informar sobre recursos de atención psicológica, social y legal existentes.

Finalmente, la persona que ha de hacer la comunicación tiene que decidir si quiere continuar con el procedimiento de investigación mediante un consentimiento firmado.

Evaluación de la situación

En esta fase se recopilará toda la información en lo referente a la situación expuesta por la persona/se denunciante/s, citándola a una segunda entrevista, y comunicando a la persona/s denunciada/s los hechos de que se le acusa y dando la oportunidad de exponer su relato.

También podrán citarse, cuando haya, testigos, siempre advirtiéndoles de la confidencialidad del proceso y de la necesidad de preservar todas las partes implicadas y haciéndoles firmar un compromiso de confidencialidad.

Cuando la persona que ha hecho la comunicación ha dado su consentimiento para la investigación interna, entra de forma obligatoria una persona externa especialista.

Aspectos a tener en cuenta durante la fase de investigación

Durante la fase de investigación es importante tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le tiene que conceder.
- Se tiene que dar trámite de audiencia a todas las personas implicadas.
- La persona denunciante y la persona denunciada tienen derecho a ser asistidas por representantes o asesores/oras y a ser acompañadas a las entrevistas por una persona de su confianza.
- Cualquier persona puede negarse a declarar, pero, en todo caso, hay que recordar que es responsabilidad de todo el equipo del IDHC denunciar y colaborar ante situaciones de violencia machista.
- La persona acusada tiene derecho a recibir información de la evolución del procedimiento y a que se le notifiquen las medidas cautelares y sancionadoras que se le aplicarán.
- Si una persona denuncia una situación de violencia machista, y aporta indicios fundamentados, corresponde a la parte denunciada demostrar que no ha vulnerado su derecho a la intimidad y a la integridad.

En ninguna circunstancia se empleará la mediación como mecanismo para resolver una situación de violencia machista o como parte de la fase de investigación, al estar esta herramienta para la resolución de conflictos absolutamente contraindicada en casos de violencia machista y de desigualdad entre las partes, pudiendo incurrir en una revictimización grave de la parte acosada.

Informe de conclusiones

Finalizada la fase de investigación, la Comisión procederá a elaborar un informe de conclusiones vinculante a nivel interno, que deberá contener:

- Identificación de la persona o personas que presentan el caso, de la parte denunciada y de los y las testigos.
- Identificación de los miembros de la Comisión y las profesionales externas que hayan participado en la investigación.
- Resumen de los principales hechos y de los argumentos planteados por las personas implicadas.
- Resumen de las intervenciones realizadas.
- Cualquier otra evidencia que aporte información útil para el proceso.
- Resolución:
 - Valoración de la situación.
 - Medidas propuestas diferenciadas por tipología (correctoras, protectoras, de recuperación, reparadoras).

En el supuesto de que las personas involucradas sean trabajadoras o voluntarias, la Comisión elevará el informe al equipo directivo.

En el supuesto de que la situación involucre a miembros de la dirección o a socias, se elevará el informe a la Junta.

El equipo directivo (o en su defecto, la Junta) será el órgano responsable de velar porque se apliquen las medidas correctoras, protectoras, sancionadoras, de recuperación y reparación propuestas.

En todos los casos las medidas adoptadas serán seguidas y revisadas temporalmente.

El periodo de investigación de la situación (cierre de informe de conclusiones y propuesta de medidas) no tiene que superar, como criterio general, los 20 días laborables. No obstante, la complejidad de ciertos casos podría justificar, de forma excepcional, un incremento de este plazo (más de una persona acosada, más de una persona acosadora, personas involucradas de baja laboral, etc.); en este caso, habrá que justificar el incremento y poner especial atención en la adopción de medidas cautelares que impidan la agravación de la situación.

9. Aplicación de medidas

MEDIDAS PREVENTIVAS

Son aquellas medidas dirigidas a evitar la aparición de situaciones de acoso y tienen que ser desarrolladas de forma transversal y sistemática, como parte de una política activa orientada a la consecución de la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la eliminación de toda forma de discriminación sexista y lgtbifóbica.

Las medidas preventivas adoptadas han sido definidas en el apartado 7 del presente documento.

MEDIDAS CORRECTORAS

Son aquellas medidas que se aplican cuando se detecta riesgo de acoso o este ya ha tenido lugar; por lo tanto, modifican situaciones que favorecen su aparición, o bien evitan su agravación o su repetición. Para aplicar estas medidas hay que realizar estudios de detección de riesgo periódicos, así como un análisis exhaustivo de los factores que han facilitado la aparición del acoso, cuando este ya se ha dado.

Algunas medidas correctoras pueden ser:

- Revisar la descripción de los puestos de trabajo, las responsabilidades y funciones asignadas, y ver su concordancia con las responsabilidades y funciones efectivamente desarrolladas.
- Realizar intervenciones en el espacio físico que puedan reducir la sensación de inseguridad de los trabajadores y trabajadoras (eliminación de ángulos muertos, mejora lumínica de espacios, incorporación de vidrios en puertas para incrementar visibilidad, etc.).
- Modificar comunicaciones y otro material escrito, gráfico o audiovisual, que pueda ser discriminador o poco inclusivo con las mujeres y el colectivo lgtbi.
- Realización de estudios de detección de riesgos en las áreas o en los departamentos en que se haya dado una situación de acoso.
- Realizar formaciones específicas en materia de acoso dirigidas a los equipos en que se haya dado una situación de acoso y, especialmente, a jefes u otras personas con lugares de responsabilidad.

MEDIDAS PROTECTORAS Y CAUTELARES

Se trata de medidas temporales dirigidas a proteger a la persona denunciante y a evitar la agravación de la situación mientras dura el proceso de investigación, se resuelve el caso y se determinan medidas finales. La Comisión tiene que tener capacidad de aplicarlas de forma inmediata al inicio del procedimiento de investigación.

La aplicación de medidas cautelares exige el cumplimiento de alguno de estos requisitos:

- La persona denunciante presenta indicios fundamentados de la existencia de violencia machista o de una situación que atenta contra su dignidad, integridad o bienestar personal.
- Se aprecia riesgo de agravación de la situación, de incremento del sufrimiento de la persona denunciante y/o de represalias, que exige la adopción inmediata de medidas concretas.

A pesar de la dificultad de concretar medidas cautelares, que tendrán que definirse ante cada caso particular y en función de las especificidades de este, a continuación se enumeran – a modo de ejemplo – algunas medidas, con el objetivo de orientar al equipo responsable de su aplicación:

- Permiso laboral remunerado a la parte denunciada, durante el procedimiento de aclaración de los hechos y hasta la decisión resolutive.
- Permiso laboral remunerado a la parte denunciante, siempre que esta lo solicite, durante el procedimiento de aclaración de los hechos y hasta la decisión resolutive.
- Modificación horaria dirigida a la parte denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales.
- Modificación horaria dirigida a la parte denunciante, siempre con acuerdo de esta y sin menoscabo de las condiciones laborales.
- Teletrabajo por parte de la persona denunciada, siempre con acuerdo de esta.
- Teletrabajo por parte de la persona denunciante, siempre con acuerdo de esta.
- Garantizar, en caso de que sea necesario, que las partes involucradas no tengan que trabajar juntas durante el tiempo de tramitación del expediente, así como evitar comunicaciones internas. Con cuyo objeto, se podrá redistribuir trabajo y adaptar canales de comunicación.
- Suspensión temporal de la parte denunciada de participar en comisiones o asistir a reuniones, actas u otros acontecimientos de la organización en los cuales esté presente la persona denunciante hasta la resolución del caso.

La aplicación de las medidas cautelares tiene que restringirse a la duración del procedimiento de investigación. Una vez emitido el informe de conclusiones por parte de la Comisión, se valorará la suspensión de estas medidas o su firmeza.

MEDIDAS DE RECUPERACIÓN Y REPARACIÓN

Cuando una persona ve vulnerados sus derechos fundamentales tiene derecho a la recuperación psíquica, física y social, y a una reparación, también simbólica, del daño; por lo tanto, estas medidas se dirigirán a compensar el impacto negativo que el acoso ha tenido sobre la integridad y la dignidad de la persona, además del efecto sobre su salud psicofísica.

A la hora de proponer medidas reparadoras, siempre partiendo de las necesidades y demandas de la persona afectada, la Comisión tendrá que tener en cuenta los siguientes derechos:

- Derecho al reconocimiento público de la condición de víctima/superviviente de violencia, siempre desde el máximo respeto y la dignificación.
- Derecho a preservar la intimidad: el derecho al reconocimiento no se opone, en ningún caso, al derecho de la víctima/superviviente de violencia a preservar la intimidad, cuando esta así lo desee, de forma que a este reconocimiento no se le dé publicidad ni sea comunicado a terceras personas.
- Derecho a la compensación y restitución, que puede comprender indemnización económica, apoyo y/o atención social, psicológica o sanitaria dirigida a superar los daños sufridos u otras maneras de reparar el perjuicio causado.

A continuación se enumeran – a modo de ejemplo – algunas medidas de recuperación y reparación, con el objetivo de orientar al equipo responsable de su aplicación:

- Reconocimiento por parte de la organización de que no se han llevado a cabo las medidas adecuadas para prevenir la situación de acoso.
- Ofrecimiento de asistencia psicológica a la persona victimizada.
- Hasta 5 días de permiso remunerado.
- Entrevistas y encuestas periódicas con la persona victimizada y en el entorno de trabajo en que se ha dado la situación de acoso, para hacer efectiva la garantía de no repetición.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El objetivo de estas medidas es sancionar una conducta considerada incorrecta, es decir, la entidad ejerce su potestad disciplinaria resolviendo, en caso de comisión de alguna falta tipificada que los miembros puedan cometer en el ejercicio de sus funciones y cargos, la imposición de la sanción correspondiente.

El IDHC podrá decidir adoptar medidas de apoyo o de no re-victimización ante situaciones de violencia machista que involucren a sus miembros, independientemente de si se dan en el ámbito de la actividad de la organización.

De este modo, la función de la Comisión tiene que consistir en valorar la situación de violencia machista, el papel de las personas involucradas, el contexto en que se ha dado y los posibles factores agravantes para emitir un informe de conclusiones que el órgano sancionador competente pueda tomar en consideración a la hora de aplicar, si procede, las medidas pertinentes.

Para tipificar la falta, además de determinar si ha habido acoso y de qué tipo, la comisión tendrá que valorar si concurren circunstancias agravantes, como por ejemplo:

- Superposición de varias tipologías de violencia machista.
- El hecho de que haya más de una persona violentada.
- El hecho de que el acoso se produzca de forma grupal (existencia de acoso ambiental y de grupo hostil colaborador).
- Aumento deliberado del daño físico y/o psíquico causado a la persona agredida.
- Grado de culpabilidad y la intencionalidad del agresor/a.
- Daños físicos, morales y materiales causados a personas o bienes y la situación de riesgo creada.
- Acoso de intercambio o *quid pro quo*: es decir, la persona agresora se encuentra en una situación de superioridad jerárquica o moral que le permite utilizar el chantaje como forma de conseguir su finalidad (a menudo peticiones sexuales, pero no únicamente), en poder restringir o condicionar las posibilidades de acceso al trabajo o a la formación, de participación, de promoción, etc., de la persona afectada.
- Superioridad jerárquica de la persona agresora respecto de la persona victimizada (acoso vertical descendente).
- El hecho de que la persona victimizada se encuentre en periodo de prueba, contrato de prácticas, contrato temporal o en cualquier otra situación de inestabilidad laboral o reciente incorporación.
- El hecho de que la situación de violencia machista se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Reiteración de conductas de violencia machista.

- Amenaza de represalias hacia la persona agredida o las personas testigos de la situación de violencia machista o personas que apoyan a la persona victimizada.
- Acoso dirigido a una persona con diversidad funcional o en situación de trastorno psicológico demostrable.
- La ocultación, aprovechando las condiciones de tiempos, manera y lugar, de información que dificulte la defensa de la persona ofendida, o la identificación del autor/a partícipe.
- Presiones o coacciones a la persona victimizada, testigos o personas de su entorno laboral, de amistades o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Intento de manipulación de la comisión investigadora.
- Negación ante pruebas evidentes.

En el análisis de cada caso concreto, la Comisión tendrá que determinar si se dan otras circunstancias agravantes, no recogidas en este listado, el cual se presenta a modo de guía pero que, de ninguna forma, tiene que entenderse como limitante ni exhaustivo.

Respeto a la prescripción de las faltas en el ámbito laboral, las faltas leves prescriben a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

En todo caso, la prescripción de los hechos será tenida en cuenta, en su caso, en la aplicación de un expediente disciplinario laboral; en cambio, la prescripción de la falta no será tenida en cuenta en la aplicación de medidas de recuperación y reparación, siempre que la investigación llevada a cabo por la Comisión concluya que, efectivamente, se dio una situación de violencia machista.

10. Resolución y seguimiento

Una vez finalizado el informe de conclusiones, se comunicará por escrito el resultado del informe a las partes afectadas, con síntesis de los hechos y resolución, garantizando la confidencialidad de todas las personas que participen en el procedimiento.

Si se propone la apertura de un expediente disciplinario, se dará traslado de las actuaciones para que pasen a incorporarse a dicho expediente.

La Comisión velará por el seguimiento de las medidas correctoras, de recuperación y reparación, y se reunirá, con la periodicidad que considere conveniente, para dar cuenta del estado de aplicación de las mismas y de los resultados.

11. Garantías y principios rectores del proceso de investigación

Las garantías y principios rectores del proceso de abordaje del presente Protocolo son los siguientes:

RESPECTO Y PROTECCIÓN

Protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Durante todo el proceso de investigación, las personas implicadas (tanto quien denuncia como quien es denunciado/a) pueden estar acompañadas y asesoradas por personas de su confianza.

CONFIDENCIALIDAD

La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial y solo puede ser conocida por las personas que intervienen directamente en las diferentes fases contempladas en el presente Protocolo.

Si en el proceso de recogida de información se presentan datos relativos a la salud de las personas implicadas, estas se tienen que tratar de manera específica, incorporándose al expediente solo después de la autorización expresa de la persona afectada.

Se pondrá especial atención en la preservación de la identidad de las personas que hayan puesto en conocimiento de la organización la existencia de una situación de acoso o que hayan atestiguado en un proceso de investigación, muy especialmente, cuando se trate de personas que sufran una situación de acoso sexual.

Hay que recordar que la aplicación del presente Protocolo se enmarca dentro de una actuación de carácter interno y que el procedimiento sancionador, y las normas que lo regulan a efectos de acceso a la información, solo se inicia en caso de apertura de un expediente disciplinario/sancionador fruto de la situación de acoso.

DERECHO A LA INFORMACIÓN

Todas las personas implicadas tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, sobre los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y sobre el resultado de las fases.

APOYO DE PERSONAS FORMADAS

La Comisión deberá haber recibido formación específica en materia de violencias machistas, LGTBIAfobia y acoso, debe contar con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

DILIGENCIA Y CELERIDAD

El abordaje de un caso de violencia machista exige la máxima cura en todas sus fases – recepción, atención, investigación y resolución – a la vez que agilidad en los procesos, para garantizar la protección de todas las personas implicadas y evitar que la situación se agrave.

En el supuesto de que el cumplimiento de los plazos establecidos no sea posible porque alguna de las partes implicadas esté disfrutando de un periodo de vacaciones, licencia, permiso, excedencia o baja médica, la Comisión propondrá al Equipo, Dirección y/o Junta (según corresponda) la aplicación de las medidas cautelares y de protección que considere convenientes, hasta que el inicio del proceso de investigación sea posible.

TRATO JUSTO

Garantía de audiencia imparcial y de un tratamiento justo para todas las personas implicadas. En todo caso, hay que recordar que cuando la persona que denuncia una situación de violencia machista aporta indicios fundamentados sobre su existencia, corresponde a la parte denunciada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, bastante probada, de las actuaciones llevadas a terms.

GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Ninguna persona que denuncie o comunique una situación de violencia machista (sea afectada o testigo) o que participe del procedimiento de investigación y resolución, puede sufrir represalias.

COLABORACIÓN

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

REPARACIÓN

En el abordaje de situaciones de acoso se tiene que incluir el conjunto de medidas jurídicas, económicas, simbólicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares

que contribuyan al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida, garantizando el acompañamiento y el asesoramiento necesarios para la completa recuperación física, psíquica y social y asegurando el reconocimiento y la no repetición de los hechos victimizantes, así como la no estigmatización y el restablecimiento de la dignidad de las víctimas.

GARANTÍA DE NO REPETICIÓN

Ante una situación de violencia machista, el IDHC tiene que adoptar las medidas necesarias que comprometan al conjunto de la organización para que las situaciones de acoso y discriminación no vuelvan a ocurrir, a la vez que se activan los mecanismos para garantizar la protección de las víctimas.

INTERSECCIONALIDAD O INTERSECCIÓN DE OPRESIONES

La concurrencia de la violencia machista con otros ejes de discriminación, como el origen, el color de la piel, el fenotipo, la etnia, la religión, la situación administrativa, la edad, la clase social, la precariedad económica, la diversidad funcional o psíquica, el estado serológico, hace que esta impacte de manera agravada y diferenciada. La interacción de estas discriminaciones tiene que ser tenida en cuenta en la hora de abordar situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o de expresión de género.

Bibliografía

- Azurmendi Echegaray, Ainhoa Y Fontecha Miranda, Matilde (2015): *Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo*. Ed.: Emakunde-Institut Basc de la Dona i Departament d'Educació, Política lingüística i Cultura del Govern Basc, Gasteiz.
- Cantor, David James (2011): *Restitución, compensación, satisfacción: Reparaciones transnacionales y la Ley de Víctimas de Colombia*. Ed. ACNUR, Ginebra.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017): *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.
- Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2018): *Orientacions bàsiques per a la persona de referència dels protocols per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe*. Ed.: Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Barcelona.
- Direcció General de la Funció Pública (2015): *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual a l'Administració de la Generalitat de Catalunya*. Ed.: Generalitat de Catalunya, Barcelona.
- InMujeres (2009): *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el Trabajo*. Ed. MIDES, Govern d'Uruguai, Montevideo. Oficina de l'Alt Comissionat pels Drets Humans de les Nacions Unides (2005): Principis i directrius bàsics sobre el dret de les víctimes de violacions manifestes de les normes internacionals de drets humans i de violacions greus del dret internacional humanitari a interposar recursos i obtenir reparacions. Resolució de l'Assemblea General.
- Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona i Ajuntament de Vic (2017): *Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere de l'Ajuntament de Vic*. Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
- Oficina de les Dones i LGTBI de la Diputació de Barcelona (2018): Protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere (Document marc per a Ajuntaments – Versió 7 –). Ed.: Diputació de Barcelona, Barcelona.
- Tamaia Viure Sense Violència (2015): Projecte de formació per a la prevenció de la violència masclista. Material didàctic. Ed.: Departament de Benestar Social i Família, Generalitat de Catalunya, Barcelona. Unidad de Igualdad de Género de la UCM (2017): Guía de prevención y detección del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad de género o expresión de género. Ed.: Universidad Complutense de Madrid, Madrid.