



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

Abril de 2023

1. COMPROMISO EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Al adoptar este protocolo, la **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ENFERMEDAD CELÍACA**, en adelante también, la Sociedad o **SEEC**, quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones.

2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de las personas como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral.

La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

El acoso sexual genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre.

En el ámbito de **SEEC**, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

SEEC sancionará con falta grave, tal y como se recoge en el artículo 26 de sus Estatutos, tanto a quien incurra en una conducta constitutiva de acoso sexual u ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

3. OBJETO

3.1 Identificación de conductas susceptibles de acoso sexual

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual **no son deseadas por la persona que es objeto de ellas**.

El acoso sexual tiene como exponente diferenciado que ni es aceptado ni es mutuo.

En ningún caso las actitudes de la víctima podrán ser juzgadas, reconociendo, en todo caso, la libertad de cada persona de disponer de su vida privada sin que ésta sea objeto de intromisiones a los efectos de determinar si la conducta del acosador era “deseable” por parte de la víctima.

3.2 Definiciones

➤ Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito

o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, humillante, degradante u ofensivo.

En esta conducta el sujeto activo sabe o debe saber que la conducta es indeseada por la víctima.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

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

Conductas no verbales:

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

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento a seguir en el caso de que existiera cualquier queja o denuncia sobre una conducta que pueda constituir acoso sexual será el siguiente:

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

1º) Se crea una Comisión, que estará formada por el presidente y secretario de la Junta directiva de SEEC para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, la investigue y realice su seguimiento.

La Comisión podrá, en cualquier momento de la tramitación del expediente, solicitar la ayuda de un asesor externo que deberá observar la requerida confidencialidad.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias es presidencia@seec.es. Solo la Comisión tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas se podrán presentar igualmente en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos la dirección postal a la que se pueden enviar esas denuncias o quejas será el domicilio social de la SEEC: Avda. Ramón y Cajal 7, 47005 Valladolid.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 5 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la Junta para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Junta adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual y lo enviará a la Junta.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la Junta a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Junta, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

4.2 La resolución del expediente de acoso

La Junta, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Junta procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del expediente de acoso.

4.3 Medidas reactivas frente al acoso y sanciones.

En función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora pudiendo la Junta aplicar la sanción por falta grave prevista en el artículo 26 de sus Estatutos.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la expulsión de la organización, la Junta mantendrá un deber activo de vigilancia y adoptará las medidas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse.

4.4 Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su aprobación y su vigencia es indefinida.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

6. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.

A la atención de la persona instructora del protocolo de actuación frente al acoso sexual adoptado por la **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ENFERMEDAD CELÍACA**.

I. PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Cargo/vinculación con SEEC:

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

V. TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

VI. SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso sexual frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha: Firma de la persona interesada: