Cruz Roja

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO

Julio 2021

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se consideran discriminatorios, prohibiéndolos expresamente.

Del mismo modo, recoge que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello señala que elaborarán planes de igualdad, que incluirán como materias la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y establecerán medidas negociadas con la Representación Legal de las personas Trabajadoras con el fin de prevenirlos, además de arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de estos, u otras personas que tengan indicios de que se hubiesen producido.

En el marco de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Cruz Roja Española, la representación de la Organización y la de las personas trabajadoras se comprometen a regular, por medio del presente protocolo, los acosos citados en el encabezado del Protocolo. Todo ello con todas las garantías y tomando en consideración las directrices constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Cruz Roja Española acomoda en todo momento su actuación a los Principios Fundamentales del Movimiento internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja: Humanidad, Imparcialidad, Neutralidad, Independencia, Voluntariado, Unidad y Universalidad, las normas y código de conducta que la regulan y lo hace desde valores como la integridad y la coherencia. Cruz Roja está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, Cruz Roja Española manifiesta su rechazo total, su acatamiento de Tolerancia Cero a todo tipo discriminación y, en concreto de conductas de acoso en el trabajo y asume que, entre otros, los actos de acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género suponen un atentado a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores.

Cruz Roja Española se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que se puedan producir en la Organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia, ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Aplicar las medidas sancionadoras que de ello se deriven a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Atender las necesidades especiales de las personas que han sido acosadas, facilitando acompañamiento cuando sea necesario, apoyando su total recuperación y reforzando su protección.

Para la consecución efectiva de este compromiso Cruz Roja Española exige de todas y cada una de las personas que integran la Institución, y de aquellas que ocupan puestos de responsabilidad, tanto en los Órganos de Gobierno, como en tareas de dirección, mantengan comportamientos coherentes con los valores que defiende la Institución:

- Tratar con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales a todas las personas con las que mantengan relaciones por motivos de trabajo (personas voluntarias / usuarias, proveedores/as, colaboradores/as externos/as, etc.).
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Cruz Roja Española se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género:

- Publicar este protocolo en la intranet institucional y en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que todas las personas que componen la Institución, o están vinculadas a ella, lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

  Se garantizará en la medida de las posibilidades de cada ámbito que las personas que no tengan acceso a la intranet puedan disponer del Protocolo.

- Incluir en los procesos de acogida del nuevo personal laboral y voluntario reseña sobre este protocolo, de tal forma que conozcan su existencia y puedan consultarlo en cualquier momento.

- A fin de evitar situaciones de discriminación y acoso, se asegurará la formación de todo el personal en políticas de género e igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Particularmente se garantizará la formación específica a las personas que van a dar apoyo y atención a las víctimas según lo previsto en este protocolo, con especial atención a las RLT de los distintos ámbitos territoriales.

- Desarrollar campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

- Disponer anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. La publicación de estos datos se hará con el máximo de profesionalidad y se mantendrá, en todo momento, el anonimato de las víctimas.

- Constituir de forma inmediata a la entrada en vigor de este protocolo el equipo de atención al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género y nombrar a los y las representantes de la Institución en el mismo asegurando su formación específica.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios la Organización contará con la participación y colaboración de la Representación Legal de las personas Trabajadoras de la Organización, integrada en la comisión estatal de seguimiento del Plan de Igualdad de Cruz Roja Española. Dicha RLT:

- Contribuirá a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre las situaciones de acoso, así como a difundir este protocolo.
- Colaborará en la detección de situaciones de riesgo, conduciéndose en todas sus actuaciones con el sigilo y la profesionalidad correspondiente.
- Realizará el seguimiento del protocolo y de los procesos y compromisos establecidos. Para ello, intervendrá en el procedimiento de denuncias de acosos sexistas, según se describe más adelante.

NORMATIVA DE REFERENCIA Y MARCO CONCEPTUAL

NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2,14,18.1 y 35.1
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de genero.
- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2019, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

MARCO CONCEPTUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, define el acoso sexual y por razón de sexo en los siguientes términos (art.7):

"1.-cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

"2.-Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

"3.- Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo"

Por otro lado, también conviene recordar que la ley orgánica 62/2003, de 30 de diciembre define el acoso por orientación sexual o identidad de género*: "cualquier conducta que persiga denigrar o humillar a una persona por su orientación sexual o identidad de género".*

CLASIFICACIONES, DEFINICIONES Y EJEMPLOS

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o sexista, acoso por orientación sexual o identidad de género, pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y concepto. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

El acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual y el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones discriminatorias mucho más amplias, sin tener que existir intencionalidad por parte de las personas acosadoras.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de **acoso sexual**:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como roces, tocamientos, palmadas o pellizcos.
- Comentarios o gestos de carácter sexual que provocan incomodidad.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a la persona.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa o represalia por someterse o negarse a ciertos requerimientos sexuales.
- Invitaciones reiteradas a mantener relaciones sexuales a pesar de rechazo manifiesto.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención hacia una persona con interés sexual no correspondido.
- Todas aquellas conductas en la línea de lo anteriormente expuesto como ejemplos, pero llevadas a cabo en las redes sociales y/o mediante medios telemáticos.

Se citan a modo de ejemplo otros supuestos de **acoso por razón de sexo**:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer, hombre u otra identidad de género.

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y estado civil.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Se citan a modo de ejemplo supuestos de acoso **por razón de orientación sexual**:

- Usar conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual de una persona.
- Dirigirse con formas ofensivas como causa de la orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo realizado con razón en su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones con razón en su orientación sexual.
- Trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género.
- Utilizar humor lesbófobo, homófobo o bífobo.

Se citan a modo de ejemplo supuestos de acoso **por causa de identidad de género:**

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

- Usar humor transfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de identidad de género.

Se consideran acoso descendente, ascendente y horizontal aquellos en los que el autor o autora esté, respectivamente, en ascendencia jerárquica, subordinación o en igual posición jerárquica con respecto a la víctima.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y GARANTÍAS

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación, en todo el Territorio Nacional, a los supuestos en los que la persona o personas presuntamente acosadoras pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación y cuando la actividad se desarrolle en el ámbito de acción de Cruz Roja:

a) Personas empleadas en cualquier centro de Cruz Roja, incluidas las personas con contratos temporales.
b) Personas del voluntariado miembros de los Órganos de Gobierno y/o Control definidos en el reglamento de CRE.
c) Personas del Voluntariado de actividad, incluidas las pertenecientes a Cruz roja Juventud.
d) Personas colaboradoras, con contratos de prestación de servicios o cualquier otra forma de vinculación.
e) Personas usuarias de los programas y proyectos de Cruz Roja Española.
f) Personas de empresas o entidades externas que desarrollen su trabajo en CRE.

Es el protocolo de la Institución y de aplicación en todos los casos que impliquen a cualquiera de las personas anteriormente citadas, con independencia de la relación que mantengan con Cruz Roja Española.

GARANTÍAS

El procedimiento para la atención de denuncias con base en la aplicación del presente Protocolo debe cumplir con las siguientes garantías:

- Diligencia y celeridad: El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- Respeto y protección a las personas: La entidad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

  Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas de una persona de su confianza, la cual no tendrá voz y quedará sujeta a las condiciones de confidencialidad del resto de los participantes. Dicha persona no podrá ser citada como testigo durante el proceso.

- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Confidencialidad, anonimato y sigilo: Las personas que intervengan en el procedimiento serán solo las estrictamente necesarias y tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Si así fuese el caso, en cuanto se tuviese conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo. Eso sí, podrán valorarse medidas cautelares y de apoyo.

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO

EQUIPO DE ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO

Dada la especificidad del acoso, así como la necesidad de confidencialidad, sigilo, objetividad, imparcialidad, no implicación personal y no incompatibilidad, se creará un Equipo de Atención al Acoso sexual y por razón de sexo a nivel nacional (en adelante EAA) compuesto por personas formadas en la materia.

El Equipo estará formado por la agente estatal de igualdad de Cruz Roja Española, cuatro personas más en representación de la entidad de cuatro ámbitos territoriales diferentes y otras cinco personas de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, también de diferentes territorios entre sí.

Este equipo tendrá las funciones de:

a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

b) Estudiar y acordar los procedimientos internos que correspondan para la mejor atención de las denuncias y atención a las víctimas, incluyendo la actualización del formulario y todas aquellas mejoras que se identifiquen. Para ello, se llevarán a cabo reuniones periódicas del Equipo y se analizarán, entre otros, los casos de acoso gestionados sin datos personales de los mismos.

c) Designar a las personas que constituirán las comisiones instructoras de cada caso delegando en las mismas las funciones que se verán a continuación.

d) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que la correspondiente comisión instructora dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá además libre acceso a todas las dependencias de los centros de trabajo correspondientes, debiendo toda la plantilla prestarle la debida colaboración si fuese necesaria. Se requerirá en todo caso la necesaria discreción.

Así mismo, las comisiones instructoras designadas por el EAA con ocasión de cada denuncia recibida, tendrán las siguientes funciones:

a) Recomendar las medidas cautelares y de apoyo psicosocial que se estimen convenientes en cada caso, si fuesen necesarias y previa autorización por parte de la persona supuestamente acosada.

b) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, instando a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada si de las actuaciones llevadas a cabo se dedujese la existencia de acoso.

c) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

d) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.

e) Cualesquiera otra que se pudiera derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Iniciado cualquier expediente tras recibir denuncia, las actuaciones de la comisión instructora se procurarán tras acuerdo de todas las personas que la componen. Cualquier discrepancia requerirá su constancia en el informe correspondiente o, en su caso, la apertura de un acta para que queden reflejadas las opiniones diferentes de las distintas personas miembros. En la medida de lo posible, se incluirá miembros pertenecientes o con cercanía al ámbito y perfil de la personas denunciadas y denunciantes.

En el supuesto de que alguna de las cinco personas designadas por la Parte Social pierda su condición de Representante Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores, y/o se desvincule de la entidad, su sustitución será elegida por la Parte Social en el plazo de un mes desde que se produzca cualquiera de las circunstancias relacionadas, y en un plazo de otro mes la entidad facilitará a la persona sustituta, en su caso, la formación apropiada en materia de acoso sexual y por razón de sexo. En el caso de ausencia prevista o real superior a tres meses sin desvinculación definitiva de la entidad, dichas personas serán sustituidas de forma temporal por otras con la formación necesaria en el plazo de dos semanas.

El Equipo de Atención al Acoso Sexual, por Razón de sexo, por Orientación Sexual y por Identidad de Género de Cruz Roja Española, y las comisiones instructoras emanadas del mismo, se regirán en todo caso por las siguientes normas básicas de funcionamiento:

- Todas las actuaciones se documentarán por escrito y se asignará un número de expediente, levantando acta de todas las reuniones que se lleven a cabo y de las declaraciones de denunciantes, denunciados/as y personas que aporten testimonios.

- En caso de incluir declaraciones o testimonios estos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado. Se entregará copia siempre tras la declaración.

- Se podrá consultar a personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad. Se evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.

- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la agente estatal de igualdad de Cruz Roja Española.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1.- Recepción y verificación de la denuncia.

Se recuerda que cualquier persona que conozca cualquier indicio razonable de acoso tiene la obligación de comunicarlo. Dicha obligación se extiende pues a:

- Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o por razón de sexo, por orientacion sexual y por identidad de género.
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de sexo , por orientacion sexual y por identidad de género.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido, y se enviará al correo electrónico del EAA (equipoacoso@cruzroja.es). Se garantiza el acceso de todas personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo.

No se tendrán en consideración denuncias que no sean planteadas por escrito, que sean realizadas anónimamente o que no contengan los datos indicados como mínimos en el correspondiente formulario.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de dos días hábiles (según el calendario laboral del ámbito desde el que se origina la denuncia) se reunirá el EAA y, tras comprobar posibles incompatibilidades, designará a las personas del Equipo que formarán la comisión instructora del caso. A efectos de incompatibilidad se considerará la relación de parentesco, consanguinidad, afinidad, amistad o enemistad manifiesta o relación laboral cercana por adscripción a la misma actividad o territorio, priorizándose la asignación del caso a las personas del EAA de diferente departamento y territorio que las personas implicadas (sujetos pasivo y activo) en la denuncia.

Constituida la comisión instructora, de forma inmediata revisará el contenido de la denuncia y cursará acuso de recibo, a efectos de dejar constancia del inicio de su tramitación y transmitir el código asignado al caso. Asimismo, en el caso de que la denuncia no esté suficientemente detallada u ofrezca dudas claras sobre si los hechos contenidos en la misma fuesen constitutivos de acoso sexual por razón de sexo, en el mismo acto se solicitarán las aclaraciones pertinentes o la información complementaria que fuese necesaria.

Cuando se estime que la denuncia no responde a ninguna situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y/o por razón de género tal y como éste ha sido definido, la comisión instructora del EAA comunicará a la parte denunciante y a la agente de igualdad de CRE este hecho, motivando suficientemente

su decisión y dando por finalizado el procedimiento. En cambio, cuando la denuncia suponga una situación que indiciariamente podría suponer acoso, la comisión instructora seguirá con el procedimiento, informando a la agente de igualdad estatal de la apertura del expediente, así como asegurando que se pone en conocimiento de la RLT del ámbito correspondiente dicho inicio sin aportar más datos.

Entendiendo que el presente protocolo es de aplicación a los diferentes perfiles que componen la Institución y dada la riqueza de los mismos, se elabora una matriz de composición de la Comisión Instructora, al objeto de garantizar que las personas afectadas, especialmente las víctimas, estén suficientemente representadas y arropadas. Dicha matriz forma parte de este protocolo como Anexo IV.

El EAA podrá en todo momento proponer actualizaciones y notas aclaratorias que adecuen el protocolo a la realidad y composición institucional.

En aquellos casos en los que una persona empleada estuviera involucrada, la Comisión tendrá una composición paritaria y estará compuesta por personas designadas de común acuerdo entre Cruz Roja Española y la representación sindical en el marco de la Comisión Nacional de Igualdad. En estos casos, se deberá de asegurar que se pone en conocimiento de la RLT del ámbito correspondiente.

A efectos de protección de datos y confidencialidad todas y cada una de las comunicaciones que se realicen fuera del EAA deberán ser de conocimiento previo de las partes y contar con su autorización expresa.

Si en un proceso abierto una de las personas implicadas trabaja en una empresa externa a CRE, en aras a la Coordinación de Actividades Empresariales (RD 171/2004), se pondrá en conocimiento de dicha empresa la información oportuna para el esclarecimiento de los hechos.

2.- Instrucción del procedimiento.

Deberá comenzarse con la máxima rapidez cuando existan indicios claros de posible situación de acoso y en cualquier caso se hará entrega de la denuncia a la persona denunciada con el fin de garantizar su defensa. Para preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción de la documentación a entregar se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de personas propuestas para aportar testimonio o declaración.

La Comisión propondrá, cuando así lo estime, que se tomen las medidas cautelares necesarias, dando traslado al órgano competente para que las lleve a cabo a la mayor brevedad.

Las medidas adoptadas por RRHH, Comisión de Garantías Derechos y Deberes y/o demás órganos competentes que se adopten nunca podrán suponer un perjuicio para la presunta víctima y serán solicitadas a la agente de igualdad estatal por la comisión instructora.

Igualmente, puede ser necesario disponer de apoyo psicológico para la persona acosada durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que pueden suponer las intervenciones que se llevarán a cabo durante todo el procedimiento.

El expediente de investigación paralizará en tanto se resuelve cualquier proceso sancionador iniciado contra la víctima y estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos, no extendiéndose más de 15 días hábiles. Solamente en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de un mes.

Durante el tiempo indicado se llevarán a cabo las medidas (cautelares y de apoyo psicosocial, en su caso) y pesquisas que resulten necesarias para lo cual la comisión instructora contará con los medios precisos y necesarios que la agente de igualdad estatal pondrá a su disposición.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos/as, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora, en la que pueda defenderse de las acusaciones. Será advertido/a de que debe abstenerse de iniciar ningún contacto, directo o indirecto, con la persona supuestamente acosada o con su entorno. Ninguna persona ajena a la Comisión Instructora deberá de interferir en el proceso de análisis que se esté realizando.

Durante todo el proceso la victima podrá elegir ser asistida por la representación sindical de su ámbito territorial, independientemente de la que compone la comisión de instrucción.

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias,

por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

3.- Finalización del proceso.

Finalizada la instrucción, la comisión instructora del EAA emitirá informe provisional en el que dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras, de apoyo y acompañamiento a la víctima y sancionadoras. Se atenderá para esto último a circunstancias agravantes como la reincidencia, la subordinación de la víctima respecto de la persona agresora, la especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su temporalidad y precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, que existan dos o más víctimas, que se hayan ejercido presiones o represalias sobre la víctima o su entorno o cualquier otra circunstancia que acredite un especial enseñamiento, abuso de poder o graves alteraciones psicológicas de la víctima acreditadas por el/la profesional correspondiente.

La persona denunciante, y la persona denunciada, dispondrán de un plazo máximo de 4 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe. Dicho plazo será ampliable a criterio de la comisión instructora cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera, haciéndolo constar en el mismo.

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la comisión instructora del EAA realizará el informe final en un plazo máximo de cinco días hábiles, relacionando: (I) las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia; (II) hechos relevantes acreditados; (III) las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas y, en el caso de que se valore que ha existido situación de acoso; (IV) propuesta de medidas de apoyo; y (V) propuesta sancionadora.

Este Informe será remitido a la persona denunciada y a la persona supuestamente acosada. También se remitirá a la Agente estatal de Igualdad de Cruz Roja Española, junto con toda la documentación para su archivo. En el caso de que se recomiende desde la comisión instructora la apertura de expediente

disciplinario, será la Agente estatal de Igualdad quien trasladará al instructor o instructora del mismo, designada por la empresa, toda la información y documentación de las actuaciones realizadas.

El EAA coordinará el seguimiento a efecto de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso. Igualmente realizará el seguimiento de las denuncias de las que no se tengan evidencias de acoso como resultado del expediente.

Se informará del cierre del expediente a la RLT del ámbito correspondiente.

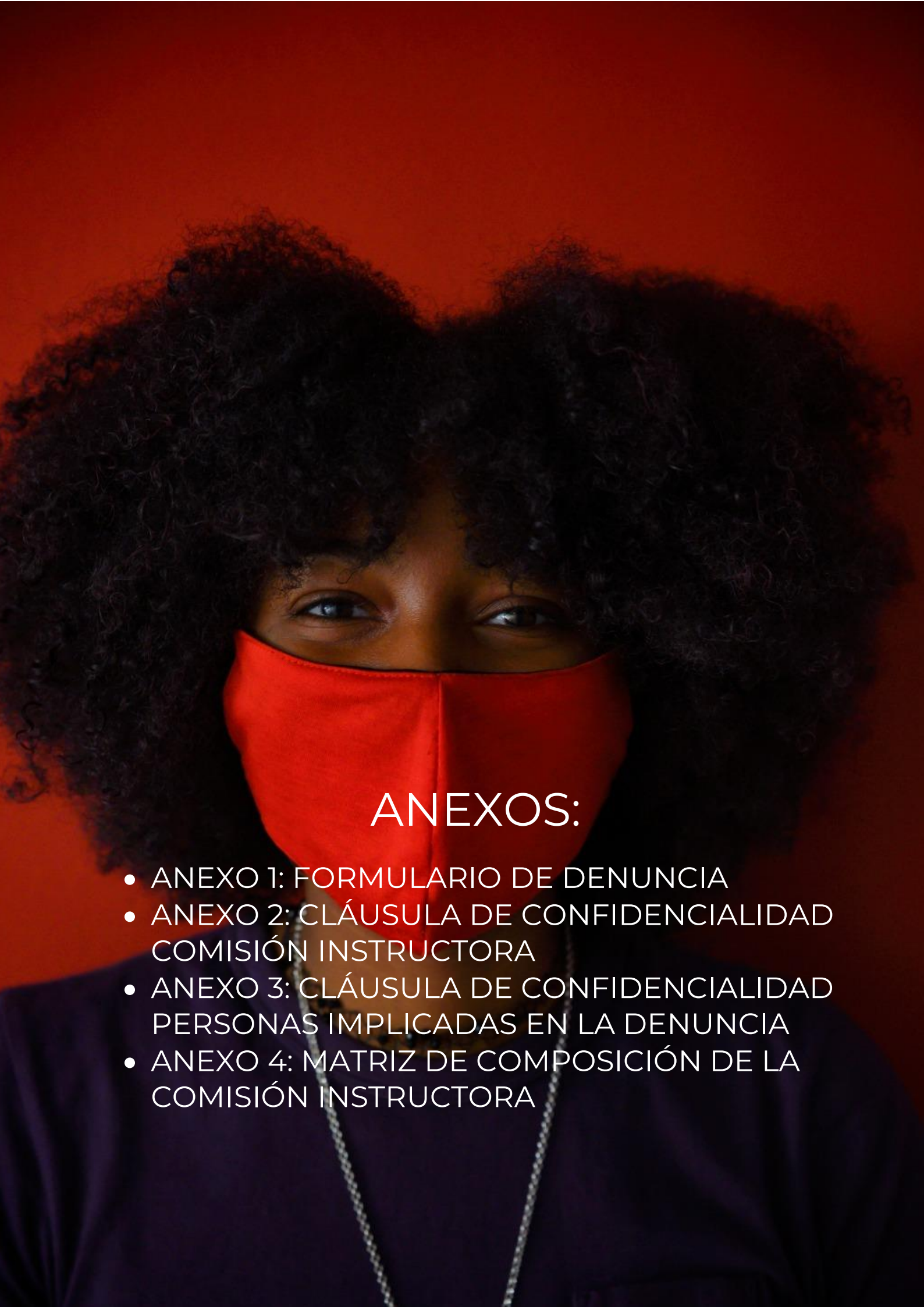
MEDIDAS DE APOYO DE LA ENTIDAD PARA LAS VÍCTIMAS

Si la situación fuera especialmente grave, la Comisión podrá decidir que la persona denunciante y los y las posibles testigos no tengan contacto alguno con la persona denunciada. Asimismo, podrá proponer medidas de apoyo o ayuda mientras se resuelve la denuncia y para salvaguardar los intereses de todos y todas.

En cualquier caso, la Comisión Instructora podrá estudiar de manera individual cada situación para establecer las medidas de apoyo o protección más adecuadas en cada denuncia.

RESUMEN PLAZOS DEL PROCEDIMIENTO

- Presentación de denuncia.
- 2 días hábiles para designar la comisión instructora del EAA y acusar recibo por parte de la misma.
- 15 días hábiles como máximo para llevar a cabo, por parte de la comisión de instrucción del EAA, la instrucción y redacción del informe provisional.
- 4 días hábiles (ampliables según circunstancias) para que las personas implicadas puedan realizar alegaciones sobre el informe provisional.
- 5 días hábiles como máximo para que la comisión instructora emita el informe final tras haber concluido el plazo de alegaciones.



ANEXOS:

- ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA
- ANEXO 2: CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD COMISIÓN INSTRUCTORA
- ANEXO 3: CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD PERSONAS IMPLICADAS EN LA DENUNCIA
- ANEXO 4: MATRIZ DE COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

ANEXO 1. MODELO DE QUEJA, RECLAMACIÓN O DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACION SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO.

SOLICITANTE			
	Persona afectada		Recursos Humanos
	Representación de la plantilla		Servicio de Prevención
	Departamento personas afectada (indicar):		
	Otros (indicar):		

TIPO DE ACOSO			
	Acoso sexual		Acoso por razón de sexo
	Acoso por orientación sexual		Acoso por identidad de género
	Sin especificar		

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA			
Nombre y Apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Nombre y Apellidos			
DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

DESCRIPCION DE LOS HECHOS				
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan…)				
POSIBLES TESTIGOS		SI		NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:				
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA		SI		NO
En caso afirmativo detallar:				

SOLICITUD	
	Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Localidad y fecha: Firma de la persona solicitante.

Este documento se entregará a:

EAA	

ANEXO 2.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

D./Dª. , con DNI , habiendo sido designado/a para formar parte de la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por Cruz Roja Española de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En , a de de 202

Fdo.:

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Cruz Roja Española le informa que los datos de carácter personal facilitados en el presente formulario serán tratados con la finalidad de gestionar las actividades de Prevención de Riesgos Laborales. Puede ejercer, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad, dirigiendo un escrito a Cruz Roja Española, Secretaria General, Avda. Reina Victoria 26, 28003 Madrid, o a la dirección de correo dpo@cruzroja.es, previa acreditación de su identidad. Para más información sobre nuestra política de privacidad, consulte nuestra página Web **www.cruzroja.es**

ANEXO 3.

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO.

D./Dª. , con DNI , habiendo sido designado/a por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser tratadas durante el proceso.

- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por Cruz Roja Española de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En , a de de 202

Fdo.:

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES: Cruz Roja Española le informa que los datos de carácter personal facilitados en el presente formulario serán tratados con la finalidad de gestionar las actividades de Prevención de Riesgos Laborales. Puede ejercer, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad, dirigiendo un escrito a Cruz Roja Española, Secretaria General, Avda. Reina Victoria 26, 28003 Madrid, o a la dirección de correo dpo@cruzroja.es, previa acreditación de su identidad. Para más información sobre nuestra política de privacidad, consulte nuestra página Web **www.cruzroja.es**

ANEXO 4.

MATRIZ DE COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

COMISIÓN INSTRUCTORA	CONTEXTO/ESCENARIO DE LA DENUNCIA						
Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión instructora tendrá distintos integrantes en función de los diferentes escenarios que se puedan llegar a dar, dependiendo de las distintas casuísticas en virtud de las relaciones que existen entre las personas implicadas y la Institución	1. Implicadas: personas voluntarias	2. Implicadas: una persona voluntaria y una persona empleada	3. Implicadas: personas empleadas	4. Implicadas: una persona empleada y una persona usuaria	5. Implicadas: una persona voluntaria y una persona usuaria	6. Implicadas: una persona empleada y una persona de entidad externa que trabaja para CRE	7. Implicadas: una persona voluntaria y una persona de entidad externa que trabaja para CRE
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN							
	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad	Agente de Igualdad
	Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado o CRJ según sea la adscripción	Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado o CRJ según sea la adscripción	Director/a o Responsable del Departamento de Recursos Humanos/SPP u otra área afectada	2 miembros RLT	Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado y/o CRJ	Director/a o Responsable del Departamento de Recursos Humanos/SPP u otra área afectada	Director/a o Responsable del Departamento de Voluntariado y/o CRJ
	Personal adscrito al Servicio de Prevención:responsable o referente de Prevención	2 miembros RLT	2 miembros RLT	Director/a o Responsable del Departamento de Recursos Humanos/SPP u otra área afectada	1 persona Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención	2 miembros RLT	1 persona Servicio de Prevención: responsable o referente de Prevención
REQUISITOS							
Para formar parte de las comisiones instructoras, las personas de CRE recibirán formación especializada en la aplicación del Protocolo de referencia y el contexto del mismo. Firmarán acuerdo de confidencialidad incluido en el Protocolo							

Firmado por 45581260K ASUNCION MONTERO (R: Q2866001G) el día 10/09/2021 con un certificado emitido por AC Representación