

MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

Entidad: ADAENA – Asociación de Afectadas de Endometriosis de Aragón

Centro de trabajo: Zaragoza

Plantilla: 1 trabajadora

1. OBJETO

La entidad establece las presentes medidas con el objetivo de garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso e igualitario, libre de cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Las medidas se adaptan a las características y reducida dimensión de la entidad, que cuenta con una única trabajadora, y se integran en su gestión habitual sin generar estructuras organizativas desproporcionadas. Estas actuaciones se desarrollan de conformidad

con el **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y el **artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

2.1. INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

La trabajadora recibirá información sobre:

- El derecho a desarrollar su actividad en un entorno laboral libre de acoso.
- Qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Ejemplos de conductas que pueden constituir acoso.
- Los canales disponibles para comunicar cualquier situación.
- El procedimiento de actuación establecido por la entidad.

2.2. FORMACIÓN

Se realizará una acción de sensibilización y formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, adaptada a las características de una microasociación. La formación abordará especialmente:

- Igualdad y respeto en las relaciones laborales.
- Identificación de situaciones de acoso.
- Cómo actuar ante una posible situación.
- Procedimiento de comunicación y actuación.
- Prevención del acoso a través de medios digitales.

2.3. CÓDIGO DE CONDUCTA

La entidad establecerá unas normas básicas de conducta basadas en el respeto, la igualdad y la dignidad de las personas. No se tolerarán comportamientos como:

- Comentarios o bromas de carácter sexual no deseados.
- Comentarios sexistas o discriminatorios.
- Insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas.
- Contacto físico no consentido.
- Envío de imágenes o mensajes de contenido sexual no solicitado.

- Cualquier comportamiento que genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. MEDIDAS DE DETECCIÓN

3.1. CANAL DE COMUNICACIÓN

La trabajadora podrá comunicar cualquier situación que considere constitutiva de acoso directamente a la persona responsable de la asociación. La comunicación podrá realizarse verbalmente o por escrito, garantizándose en todo momento la confidencialidad y el respeto a la intimidad de las personas implicadas. En caso de que la persona responsable de la asociación pudiera estar implicada en los hechos, se facilitará la posibilidad de acudir a un recurso externo especializado o a la representación legal o sindical que corresponda.

3.2. DETECCIÓN TEMPRANA

La asociación mantendrá una actitud preventiva ante posibles situaciones de acoso, prestando especial atención a:

- Conductas reiteradas de carácter sexual o sexista.
- Comentarios o comportamientos que puedan resultar ofensivos.
- Situaciones de intimidación, humillación o discriminación.
- Mensajes o comunicaciones inadecuadas.
- Conductas de acoso realizadas mediante medios digitales relacionados con el trabajo.

4. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

En caso de que se comunique una posible situación de acoso, la asociación aplicará un procedimiento sencillo y proporcional a su dimensión.

- La persona responsable recibirá la comunicación y realizará una primera valoración de los hechos, manteniendo la máxima confidencialidad.
- Cuando resulte necesario, se recabará la información pertinente y se dará audiencia a las personas implicadas, garantizando una actuación objetiva e imparcial.
- Cuando exista riesgo de continuidad o agravamiento de la situación, se adoptarán las medidas organizativas que resulten posibles y adecuadas para proteger a la persona afectada.
- Finalizada la actuación, se establecerán las conclusiones correspondientes y, si los hechos resultasen acreditados, se adoptarán las medidas correctoras o disciplinarias que procedan conforme a la legislación laboral y al convenio colectivo aplicable.
- Se realizará un seguimiento posterior para comprobar que la situación ha quedado resuelta y que no se producen represalias ni nuevas conductas de acoso.

5. PREVENCIÓN EN EL ENTORNO DIGITAL

Las medidas serán aplicables también a las conductas relacionadas con la actividad laboral que se produzcan mediante:

- Correo electrónico.
- Aplicaciones de mensajería.
- Videoconferencias.
- Plataformas digitales de trabajo.
- Otros medios de comunicación utilizados en el ámbito profesional.

6. INTEGRACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La entidad tendrá en cuenta la posibilidad de que se produzcan situaciones de violencia sexual o acoso dentro de la identificación y valoración de los riesgos laborales, adoptando las medidas preventivas que resulten necesarias. La trabajadora será informada de estos riesgos y de las medidas existentes para prevenirlos y actuar ante ellos.

7. RESPONSABLE DE LAS MEDIDAS

Dadas las características de la entidad al contar con una única trabajadora, la dirección de la asociación asumirá directamente la responsabilidad de:

- Difundir las medidas.
- Facilitar la información y formación.
- Garantizar la existencia de un canal de comunicación.
- Recibir y tramitar las posibles comunicaciones.
- Garantizar la confidencialidad.
- Adoptar las medidas de protección necesarias.
- Revisar anualmente la eficacia de las medidas.

Cuando resulte necesario por la naturaleza de los hechos o por la posible existencia de conflicto de intereses, se podrá recurrir a asesoramiento o apoyo externo especializado.

8. COMPROMISO DE LA ENTIDAD

La entidad manifiesta expresamente su compromiso con la **tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo**, promoviendo un entorno de trabajo basado en el respeto, la igualdad, la dignidad y la libertad sexual. Las medidas se aplicarán de forma proporcional a la dimensión de la asociación y se mantendrán integradas en su gestión ordinaria, garantizando que la trabajadora conozca sus derechos, las conductas que no están permitidas y los mecanismos disponibles para solicitar ayuda o comunicar cualquier situación de acoso.

ANEXO I. DECLARACIÓN DE TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Entidad: ADAENA – Asociación de Afectadas de Endometriosis de Aragón

Centro de trabajo: Zaragoza

NIF: G99339038

DECLARACIÓN DE COMPROMISO

La entidad ADAENA – Asociación de Afectadas de Endometriosis de Aragón, en cumplimiento de su compromiso con la igualdad, el respeto y la dignidad de las personas en el entorno laboral, **rechaza y tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**. La entidad se compromete a mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso e igualitario, adoptando las medidas preventivas y de actuación necesarias para evitar cualquier conducta que pueda atentar contra la dignidad, libertad sexual o integridad moral de las personas. A tal efecto, la entidad:

- No tolerará comportamientos de carácter sexual no deseados ni conductas sexistas o discriminatorias.
- Informará a la trabajadora sobre las medidas de prevención y actuación existentes.
- Facilitará un canal para comunicar posibles situaciones de acoso.
- Garantizará la confidencialidad de las comunicaciones y actuaciones.
- Actuará ante cualquier comunicación de una posible situación de acoso con la debida diligencia.
- Adoptará, cuando resulte necesario, medidas de protección para evitar la continuidad de las conductas.
- Garantizará la ausencia de represalias contra las personas que comuniquen de buena fe una posible situación de acoso o colaboren en su esclarecimiento.
- Revisará periódicamente las medidas implantadas para garantizar su eficacia.
- Extenderá estas medidas al entorno digital cuando las conductas estén relacionadas con la actividad laboral.

Este compromiso se establece de conformidad con lo previsto en el **artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y en el **artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**

actuando de manera diligente ante cualquier conducta que pueda ser constitutiva del mismo.

La entidad manifiesta su voluntad de prevenir cualquier situación de acoso y de