

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR



DOCUMENTO FORMATIVO

2023
DIC



DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

1. RAZONES POR LAS QUE TENER UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

El acoso sexual **y/o por razón de sexo** en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que **atentan contra diversos derechos fundamentales** y tienen un **efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres**. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR o entidad en la que se producen.

El **protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo** responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente.

Toda organización, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la **obligación de adoptar**, en su caso previa negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, un **procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo**. Pero además de ser obligatoria la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias, el protocolo de prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo presenta indudables ventajas para las partes.

La existencia de un protocolo frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, muestra a las trabajadoras y trabajadores el compromiso de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y le clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR

Un protocolo adecuado de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo sensibiliza a la plantilla, facilitando, además, la identificación de situaciones en las que es apreciable o no la concurrencia de acoso. En caso de detectar un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o por razón de sexo en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR, el protocolo frente al acoso permite que puedan proponerse y adoptarse actuaciones rápidas, confidenciales y con garantías para erradicarlo, así como para proteger a la presunta víctima durante el procedimiento. Si se demuestra el acoso, se actuará con la contundencia que estas situaciones requieren. En aquellas otras ocasiones en las que lo que existe, más bien, es un trato inadecuado, aunque no propiamente una situación de acoso, activar el protocolo evita que las conductas irregulares continúen y no deriven en situaciones más graves; permite que COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR sea consciente de lo que está ocurriendo y adopte las medidas adecuadas para realizar una advertencia a la persona que ha tenido comportamientos inadecuados para que estas conductas cesen inmediatamente. Evidentemente todo dependerá de la gravedad de los hechos, lo que se valorará por la comisión o la persona encargada de instruir el protocolo. Puede que en otras ocasiones la tutela efectiva exija sanciones más contundentes, incluso el despido, pero sea como fuere y se le aplique la sanción que se le aplique a la persona agresora, lo que resulta evidente es que el protocolo, en la mayoría de las ocasiones, es el instrumento más idóneo para que la tutela frente al acoso sea efectiva al posibilitar la prevención y la reparación de la situación de daño que sufre la víctima del acoso y el mantenimiento de su puesto de trabajo en condiciones óptimas lo que, al final, le supone una tutela más efectiva que la tradicionalmente mal utilizada que ha sido, en muchas ocasiones, la extinción indemnizada del vínculo laboral.

2. EL COMPROMISO DE COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR CON LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES.

Al adoptar el protocolo para la prevención y actuación frente al acoso, COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en su organización y dependencias de conductas constitutivas de hostigamiento o acoso por razón de sexo o sexual.

Es decir, con la adopción del protocolo, **COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGDCAR subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones**, al tiempo que da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como a lo

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

dispuesto en los artículos 7 y 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR, al **comprometerse con las medidas que conforman un protocolo** como los que constan en este manual, **manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR-, difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias** que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Lo anterior es, en definitiva, el compromiso que asume COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR cuando firma la declaración responsable que consta en los modelos como parte del protocolo de acoso.

3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS

Acoso

Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (*Directiva 2006/54/CE, Art. 2.1.c*)

Acoso psicológico en el trabajo (t.c.: mobbing; acoso moral; acoso psicológico; hostigamiento psicológico; maltrato psicológico; violencia psicológica; terrorismo psicológico; acoso laboral...)

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Conductas	Conductas o actos de violencia psíquica dirigidos hacia la vida privada o profesional del trabajador y que atentan contra su dignidad o integridad, física o psíquica. El propósito es socavar la identidad de la persona objetivo mediante actitudes vejatorias, frases ofensivas, calumnias o rumores malintencionados. Se descalifica a la persona, se le asigna mote despectivos, se la desacredita delante de colegas y superiores y se convierte en objeto de burlas. En el acoso no se ataca al profesional, sino que se descalifica a la persona. Los ataques a la dignidad son lo que tienen las consecuencias más graves para las personas objetivo. Las conductas irán aislando cada vez más a la víctima hasta que queda excluida del grupo Las acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar a la salud del trabajador pueden consistir: <ol style="list-style-type: none">1. Ataques a la víctima con medidas organizativas2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima3. Ataques a la vida privada de la víctima4. Amenazas de violencia física5. Ataques a las actitudes de la víctima6. Agresiones verbales7. Rumores
Partes implicadas	Parte acosadora y parte acosada. También hay que considerar la presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado.
Frecuencia y duración	Las acciones o comportamientos indicados deben cumplir criterios temporales de frecuencia y/o duración: deben producirse de forma reiterada excluyendo aquellos hechos aislados. Asimismo, la exposición a estos comportamientos debe suceder durante un periodo de tiempo prolongado. Si bien, debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas que, sin ser reiteradas, tendrán continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso psicológico.
Tipo de relación	Habitualmente las partes implicadas presentan asimetría de poder, elemento que permite que el proceso de Acoso Psicológico en el Trabajo se materialice. La vulnerabilidad de la persona acosada inhibe su capacidad para emitir una respuesta adecuada ante las conductas de violencia psicológica que le afectan.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Marco	Deberán presentarse en el marco de una relación laboral. Se exige la existencia previa de una relación de dependencia organizativa (laboral o estatutaria) y que se produzca allá donde la capacidad de organización y dirección del empleador es máxima. Quedan incluidas las situaciones que puedan venir originadas por conflictos extralaborales, se den en el lugar de trabajo, ya que sea igualmente responsabilidad del empresario garantizar la salud (física, mental y social, en el sentido amplio que le otorga la OMS) de todo el personal en el periodo que incluye la relación laboral.
Daño a la salud	El daño a la salud puede afectar de manera individual y colectiva, impactando negativamente en la productividad y generando una degradación del clima laboral. Puede suceder que la persona acosada no sufra daños en su salud, debido al tiempo de exposición, a su especial constitución personal, a sus mecanismos de defensa, protección y afrontamiento, o bien debido al apoyo social de que disponga. No obstante, aunque las consecuencias de la situación de acoso psicológico, para la persona o la organización suelen ser graves, no es preciso que se exterioricen para que dicha situación se considere una exposición compatible con Acoso Psicológico en el trabajo si cumple los criterios definitorios. Este planteamiento es coherente con la definición de riesgo que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CONDUCTAS

- Ignorar o excluir a quien se dirige a nosotros en el marco de una conversación o reunión, hablando o mirando a terceras personas, el móvil o papeles, ninguneándole, «como si fuera invisible».
- Distorsionar la comunicación, retener información necesaria para el trabajo, o manipularla para inducir a error.
- Acusaciones difusas, acusaciones sistemáticas, acusaciones de negligencia o de falta profesional tras distorsión de comunicación.
- Extender rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban la reputación, la imagen o la profesionalidad.
- Evaluación sesgada, infravaloración o no valoración del trabajo realizado, así como ocultación de méritos.
- Monitorización perversa o con doble estándar,
- Burlas, menosprecios, amenazas, humillaciones, críticas a la vida personal, gritos, insultos, avasallamiento físico.
- Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos.
- Criticar continuamente el trabajo, ideas, o propuestas de la persona acosada, caricaturizándola o parodiándola.
- Ridiculizar o minimizar su trabajo, su persona, sus ideas o los resultados obtenidos.
- Invadir la privacidad de la persona acosada interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc., o sustrayendo maliciosamente elementos clave para su trabajo.
- Sobrecargar a la persona acosada con trabajo, objetivos o tareas imposibles de cumplir o manifiestamente inacabables en el tiempo asignado.
- Quitar áreas de responsabilidad y asignar tareas rutinarias por debajo de la competencia y capacidad.
- Animar a otras personas a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Acoso sexual y por razón de sexo¹

¹ **LO 3/2001, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 7:**

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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, 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 considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo;
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la prestación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo las citadas conductas realizadas por cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo, o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter ambiental o de intercambio.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

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, degradante u ofensivo (*LO 3/2077, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 7.1*)

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

Para que exista acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que tienen que darse las siguientes situaciones:

- Comportamiento de carácter sexual;
- Comportamiento indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de ésta;
- La conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

CONDUCTAS

Conductas	<ul style="list-style-type: none">- Conductas verbales- Conductas no verbales- Conductas de carácter físico
Tipo de acoso	<ul style="list-style-type: none">- Acoso <i>quid pro quo</i>: en este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual. A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Se trata de un abuso de autoridad. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, empleo continuado, promoción, salario o a cualquier decisión sobre el empleo.- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, 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, miradas impúdicas, gestos; 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.

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con las situaciones de stress, burn out, presión o conflicto laboral. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia de la presión o condiciones de trabajo (stress, burn out), o bien se trata de puntuales desacuerdos "ordinarios", ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (presión o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático, y mantenido en el tiempo dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

CONDUCTAS

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Ataques con medidas organizativas:

- 1) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- 2) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- 3) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- 1) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- 2) Ignorar la presencia de la persona.
- 3) No dirigir la palabra a la persona.
- 4) Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- 5) No permitir que la persona se exprese.
- 6) Evitar todo contacto visual con la persona.
- 7) Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- 1) Amenazas y agresiones físicas.
- 2) Amenazas verbales o por escrito.
- 3) Gritos y/o insultos.
- 4) Llamadas telefónicas atemorizantes.
- 5) Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- 6) Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- 7) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- 1) Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- 2) Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- 3) Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- 4) Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Discriminación

Discriminación directa por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LO 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres, Art. 6.1)

Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios ya adecuados.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

Discriminación por embarazo o maternidad

Trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

1.1. Comité de prevención de acoso

Comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

4. POSIBLES MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de **acoso horizontal** cuando **la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico** en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR

Se habla de acoso **vertical** cuando **la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico** en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR **Pudiendo ser descendente o ascendente.**

- **Vertical-Descendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- **Vertical-Ascendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

SI SUFRES ACOSO O TIENES CONOCIMIENTO DE ELLO, ACTÚA

SI TIENES PERSONAS A TU CARGO

INFÓRMATE Y CONOCE TUS RESPONSABILIDADES

- Ante una situación de acoso, tienes la responsabilidad legal de abordar la situación.
- Debes saber que los casos de acoso en el ámbito laboral se solucionan mucho mejor desde los puestos de mayor responsabilidad.
- El ejemplo de los altos cargos es fundamental para erradicar el acoso. Está demostrado que si las personas al cargo toleran el acoso o no lo enfrentan es mucho más difícil movilizar al resto de la organización.
- Infórmate sobre acoso en el ámbito laboral. Conoce el marco legal y la normativa interna de la organización. Identifica las personas responsables de abordar estos temas dentro de la institución.

ABORDA LA SITUACIÓN

- Inicia de manera inmediata una investigación exhaustiva. Asegúrate de que todo el proceso es confidencial.
- Realiza el proceso indicado en el Protocolo de la organización.
- Si eres un testigo importante, realiza un informe del proceso y, toma la iniciativa de participar en el proceso.

ANTICIPATE

- Incluye el acoso en la agenda oficial del área a tu cargo.
- Establece reglas claras entre tus subordinados/as y apórtales información al respecto (formación, publicidad, recursos, etc.)
- Dependiendo de tu área de responsabilidad: - Lanza campañas de sensibilización sobre estos temas o proponlas al Comité.

SI SUFRES ACOSO

ESCRIBE SOBRE ELLO Y ACUMULA PRUEBAS

- Ante un posible caso de acoso, escribe lo antes posible un listado personal de datos que describan el incidente o el comportamiento reiterado. Incluye aspectos como fecha, lugar y nombre de personas que fueron testigos o tengan conocimiento de la situación (DIARIO DE INCIDENTES)
- No respondas a mensajes, correos o comentarios en las redes sociales de tipo acosador o sexista. En su lugar, archívalos y muéstralos cuando comuniques tu situación para apoyar tu defensa.

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

CUÉNTALO

- Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.
- Habla con tu superior/a directo

TOMA MEDIDAS

- Informa de la situación a las personas responsables de abordar estas cuestiones dentro de la organización (COMITÉ DE PREVENCIÓN DE ACOSO). Puedes escribir a: [*]. Es muy importante actuar en el estado inicial del acoso. No lo dejes pasar.
- Si te sientes capaz, enfréntate a la persona que te acosa. Con voz firme y expresión seria indícale cuál es el comportamiento exacto que debe cesar, hazle saber que ha cruzado la línea.
- Averigua si otras personas del entorno han experimentado situaciones similares. Es habitual que una misma persona acose a varias

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

5. SENSIBILIZACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA PLANTILLA

La eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo requiere que se modifiquen los patrones de relaciones de poder desigual de mujeres y hombres en la sociedad, en general, y en el ámbito laboral, en particular.

Las acciones que se pueden emprender en este sentido pueden dirigirse, por un lado, a la prevención de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el entorno laboral y/o en la organización laboral y, por otro lado, a informar del procedimiento de actuación frente al acoso, así como de las garantías para el tratamiento de las denuncias o quejas.

El objetivo de estas acciones es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre mujeres y hombres.

Una organización que promueve la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo debe:

- a) Informar al personal de su organización de los procedimientos previstos para presentar quejas o denuncias frente a las situaciones de acoso
- b) Informar de las conductas que se consideran acoso sexual y acoso por razón de sexo y de las sanciones que acarrea en el ámbito de su organización
- c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc. entre el personal de su organización que incluyan como contenido mínimo:
 1. Declaración de principios, definición del acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas constitutivas de ambos tipos de acoso.
 2. Efectos que producen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
 3. Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR
 4. Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre el personal de la organización.

Las acciones formativas en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la comisión instructora y de seguimiento, al personal directivo, mandos intermedios y representación legal de trabajadores y trabajadoras.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a **toda la plantilla de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR**, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

También resulta de aplicación a las **personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización**, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

DOCUMENTO FORMATIVO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

7. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo principal que se persigue al implantar un protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR

Lo que se hace con el protocolo es, en primer lugar, precisar cuanto sea necesario para prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar el acoso en el caso que se produzca; facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR el acoso, activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifiestar la tolerancia cero de COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en COORDINADORA DE ONGD LA RIOJA - CONGD CAR se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise

© DAVALILLO & CAMARA CONSULTING, SOCIEDAD LIMITADA quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra sin autorización escrita de DAVALILLO&CAMARA CONSULTING, SOCIEDAD LIMITADA