

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL



Documento aprobado en la Asamblea General del 11 de marzo de 2021

Parekide Elkarte y las personas que lo conforman tienen formación en género, nuevas masculinidades y diversidad sexual. Tanto el trabajo de Parekide como el quehacer de la organización tiene como principios y prioridades estratégicas desarrollar proyectos en favor de la igualdad de mujeres y hombres; así como se hacen acciones en favor de la erradicación de la violencia de género.

Tenemos como marcos de trabajo el Plan Estratégico 2021-2025 donde Género es una de las líneas de trabajo prioritarias para la organización. El Plan Pro Equidad de Género de las mismas fechas también hace énfasis en la importancia de actualizar estos planes todos los años. Y en el Plan de Educación para la Transformación Social una de las prioridades de trabajo es Género, ya que creemos que sensibilizando a la población sobre las discriminaciones que sufren las mujeres a nivel local-global estamos aportando al logro del ODS 5 de igualdad de género y empoderamiento.

Por ello, ahora nos encontramos, en el momento que el equipo de Parekide Elkarte ha aprobado el Plan de Acoso, con el cual nos reafirmamos en rechazar todas las formas de opresión de género en las relaciones interpersonales dentro de la organización, así como cualquier discriminación a través de estereotipos, comportamientos y lenguaje sexistas que puedan producirse.

I. EL EQUIPO DE PAREKIDE REAFIRMA

Que todas las personas que confirman el equipo de Parekide, tenemos derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios. Entorno laboral que tiene que garantizar la dignidad y respeto, así como nuestra integridad física y moral. Que estamos expresamente en contra y no permitiremos situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el presente protocolo.

Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso psicológico, moral, sexual o por razón de sexo tiene derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones que puedan ejercerse en el orden jurisdiccional que corresponda: penal, civil, laboral..., por la persona acosada.

Que se ha de informar y formar a todo el equipo de Parekide, sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

Que se respetará de igual forma y trato a todas las personas que vengan de otros países a colaborar en las actividades de Parekide.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, vemos necesario definir los diferentes tipos de acoso que recoge este protocolo:

ACOSO SEXUAL

De acuerdo con la Normativa Laboral vigente en el estado español, con las directivas de la Unión Europea y con las Cartas internacionales (PNUD, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, entre otras) se define como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollado en el ámbito de una organización por quien pertenece a la misma, 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"*

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA

Siguiendo las mismas normativas de referencia se define como *"cualquier comportamiento en función del sexo u opción sexual de una persona, desarrollado en el ámbito de la organización por quien pertenece a la misma, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo"* y también en definición del protocolo de EMAKUNDE *"toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizado por superiores jerárquicos o compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona"*

ACOSO MORAL

Asimismo, se define como *toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta o produzca el efecto de someter emocional y psicológicamente, sea de forma violenta u hostil, y que persigue o tenga como consecuencia anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y a la persona empleada"*

Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor 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 ser asistidos por persona de su elección, exterior o interior de la organización, que la represente o asesore en todo momento a lo largo del procedimiento.

Hay que mantener las:

Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

Diligencia: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deberán ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Quienes intervengan han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Junta Directiva deberá restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud de las víctimas: La Junta Directiva adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima.

Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una

investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, se prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Esta queja deberá realizarse, preferentemente, en presencia de testigos o de la representación del personal.

III. COMPORTAMIENTOS:

A continuación, definimos los diferentes comportamientos que pueden constituir **acoso sexual**:

1. Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
2. Invitaciones comprometedoras, y peticiones de favores sexuales no deseados.
3. Insinuaciones o comentarios de contenido libidinoso
4. Llamadas telefónicas, cartas, e-mails y/o mensajes (sms o cualquiera de las aplicaciones de mensajería) de carácter ofensivo de contenido sexual
5. Uso de imágenes pornográficas en lugares de trabajo
6. Demandas de favores sexuales acompañadas de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos
7. Agresiones físicas, tocamientos o gestos.
8. Bromas o proposiciones sexualmente explícitas
9. Otros...
3. Impartir órdenes vejatorias
4. Desestabilizar emocionalmente a las personas mediante estrategias intencionadas o por la vía de hecho
5. Actitudes que comporten una vigilancia extrema continuada
6. Aislar e incomunicar a una persona
7. Agresión física
8. Agresión verbal reiterada
9. Intimidar a una persona mediante gritos, insultos y amenazas
10. Destruir la reputación personal
11. Tratamiento autoritario a la persona, entendiendo este como sumisión incondicional a la autoridad, distinguiéndolo de la impartición de órdenes, las cuales se deben de realizar de modo respetuoso.
12. Cualquiera que constituya discriminación de género
13. Aislar a la persona, hacerle el vacío
14. Evaluar a la persona de forma sesgada e inequitativa para conseguir un fin
15. Otros...

Comportamientos que pueden constituir **acoso por razón de sexo o sexista y/o de carácter moral**:

1. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual
2. Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo

IV. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o moral. Cualquier persona de Parekide que considere que está siendo objeto de algún comportamiento que considere como acoso puede plantear una queja verbal o escrita con arreglo al procedimiento que este protocolo regula.

a) MEDIDAS DE CARÁCTER PREVIO

El establecimiento de cualquier medida tendente a evitar que se produzcan posibles situaciones de acoso debe partir necesariamente del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales (art. 4 e y 17 del Estatuto de los Trabajadores). Por otra parte, y en cumplimiento de lo previsto en los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regulan el derecho de los y las trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, se tendrán en cuenta y se llevarán a cabo las consideraciones y actuaciones siguientes:

Constituye una obligación fundamental de cualquier responsable de la organización, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos indeseados que pudieran ser constitutivos de acoso, según los términos contenidos en los puntos anteriores.

Por ello, y tan pronto como detecte una posible situación de entorno conflictivo que pudiera desembocar en una acción de acoso sexual o por razón de sexo por parte de Parekide hacia otras personas empleadas, adoptará las medidas que considere necesarias en el ámbito de su entorno de responsabilidad para evitar que continúen las conductas susceptibles de desembocar en acoso.

b) INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Cualquier persona del equipo de Parekide que considere que está siendo objeto de acoso sexual, sexista o moral, podrá presentar una denuncia verbal o escrita y en función de su elección ante las siguientes instancias de la organización: a) la persona responsable de su equipo; y/o b) cualquier miembro de la Junta Directiva. A su vez, cualquier persona que considere que una persona de la organización está sufriendo este tipo de acoso puede denunciarlo de la misma manera.

Las denuncias recibidas serán dadas al conocimiento de la Comisión Ética de Parekide, que requerirá a la persona denunciante un escrito pormenorizado de los hechos denunciados, así como de pruebas que respalden su denuncia, si las tuviere. Dichas pruebas pueden ser correos electrónicos, SMS, mensajes en redes sociales, testimonios de terceras personas, informes médicos, etc.

A la vista de la documentación aportada, la Comisión Ética deberá reunirse con carácter de urgencia y determinar si el caso denunciado constituye uno de los supuestos del presente protocolo, comunicándoselo, si así fuera la Junta Directiva, quien designará a una persona como instructora, preferentemente mujer, para el esclarecimiento de la denuncia y la elaboración de un informe que será entregado a la Comisión Ética y que ésta compartirá con la Junta Directiva. La persona instructora designada no podrá tener parentesco alguno con ninguna de las personas implicadas, así como una relación de amistad o enemistad manifiesta con las mismas. La persona imputada de acoso podrá recusar de modo razonado a la instructora ante la Junta Directiva en el plazo de dos días desde que se le comunique el nombramiento de esta, si considera que se cumple alguna de las circunstancias antes expuestas.

V. TIPOS DE PROCEDIMIENTOS

PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento se inicia con la denuncia, que habrá de ser realizada por la persona agraviada o por terceras con aportación de indicios suficientes. En caso de denuncia presentada por terceras personas, la presunta víctima deberá ser conocedora de la denuncia y confirmar la existencia del acoso.

La denuncia deberá quedar documentada por escrito sea por la denunciante o por la persona que recibe la denuncia. La denuncia deberá contener la identificación de la persona denunciante, del presunto responsable del acoso y de la víctima, una descripción detallada de la conducta de acoso imputada y la firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la persona explique claramente a la otra persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los y las trabajadoras, por el superior inmediato, o por la persona de su elección, externa o interna a la organización.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

Cuando el procedimiento informal no de resultado o se aprecie que es inapropiado se acudirá al procedimiento formal.

La persona instructora procurará ultimar el procedimiento en el plazo de siete días desde que fue nombrada.

La secuencia de pasos a dar por la persona instructora es la siguiente:

1. Se entrevistará con la persona firmante de la denuncia, sea la víctima o una tercera, protegiendo la confidencialidad del encuentro que tendrá lugar en un espacio agradable y privado, situado fuera del de trabajo. La persona instructora escuchará su testimonio, preguntándole explícitamente si se ratifica en los términos de la denuncia escrita; le preguntará asimismo qué quiere que pase una vez que ha contado los hechos y su situación; y se le brindará ayuda por si quiere contactar con algún organismo u asociación especializada en la materia.
2. Se entrevistará con la considerada víctima si ésta es distinta a la persona firmante de la denuncia en las mismas condiciones.
3. Se entrevistará con terceras personas en los casos en que la persona instructora considere que pueden aportar datos significativos para el esclarecimiento de la denuncia. Se protegerá en todo momento sus testimonios.

4. La persona instructora se entrevistará con la persona denunciada, en un espacio agradable situado fuera del de trabajo. Al inicio de la reunión le hará saber la naturaleza de la denuncia, explicándole cuáles son los principios éticos y de igualdad de Parekide Elkartea y los términos del procedimiento que se inicia. Se le hará entrega para su lectura en el lugar de reunión del escrito en el que se relatan los hechos pormenorizados.
5. Si la persona denunciada admite el motivo de la denuncia, la persona instructora procederá a elaborar su informe dirigido a la Comisión Ética, recomendando una calificación y posible sanción.
6. Si la persona denunciada no admite la denuncia o la niega en algunos de sus extremos, podrá redactar un escrito de defensa que será incorporado por la persona instructora a su informe. La persona instructora hará constar su opinión acerca del escrito de la persona denunciada, en función de los testimonios recogidos y del desarrollo de la reunión.
7. Si la víctima negara los hechos o no deseara que se iniciara o continuara un procedimiento para aclarar y resolver sobre la posible situación de acoso, la Junta Directiva, previa consulta con la Comisión Ética y, en su caso, de la instructora, adoptará las medidas oportunas, pudiendo decidir la continuación del procedimiento si comprobara la existencia de indicios racionales de acoso o el archivo del expediente.

Si al final del proceso de entrevistas la persona instructora llegara a la conclusión de que la denuncia resulta ser falsa, fraudulenta o dolosa, lo argumentará debidamente en su informe dirigido a la Comisión Ética para que ésta considere en su caso la recomendación a la Junta Directiva de un tipo de sanción contra la persona o personas responsables.

En los casos en que se determinará dificultad para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá a ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La Junta Directiva está obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

VI. FASE DE RESOLUCIÓN

Fase de finalización o resolución: A partir del análisis de la información obtenida, se podrán dar las siguientes situaciones:

1. Que existan indicios racionales de una posible situación de acoso, o que, no existiendo indicios de acoso, sí los haya de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.
 - Se instará la adopción de medidas cautelares, en caso necesario.
 - Se convocará, de forma urgente, a la Comisión Ética que se reunirá dentro de las 72 horas siguientes, a fin de valorar el informe de conclusiones y emitir la correspondiente propuesta de sanción/resolución.
2. Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.
 - Se convocará Comisión Ética para la valoración del informe de conclusiones y la emisión de la correspondiente propuesta de archivo.
 - Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma falsa, no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la organización, la Comisión Ética podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

El procedimiento formal terminará con un informe final que incluirá los términos de la denuncia, la información recabada, la relación de gestiones realizadas y las conclusiones.

Dicho informe también deberá pronunciarse sobre si han existido medidas preventivas para evitar que se produzca acoso, en caso de haberlo, sin que ello constituya eximente o atenuante para el presunto responsable del acoso. Deberá emitirse en el plazo de 7-12 días a contar desde el día siguiente a la recepción formal de la denuncia y contendrá una propuesta de resolución al asunto planteado que deberá ser confirmado por la Comisión Ética.

La resolución puede contener una de las siguientes alternativas:

- Propuesta de sanción contra la persona denunciada
- Propuesta de mediación entre las partes para encontrar una solución satisfactoria
- No acreditar indicios racionales de estar ante una situación de acoso

Comunicación sobre resolución del caso

Cuando la persona denunciada se haya declarado responsable y se decida poner en práctica una sanción, la comunicación sobre el caso tanto al interior como al exterior de la organización se realizará cuidando siempre el derecho a la intimidad de la víctima del acoso. Por ello, en su caso, la Junta Directiva realizará una comunicación general hacia el interior de Parekide Elkarte, que no contenga detalles sobre los hechos denunciados. Si desde el exterior se solicita información, la comunicación se realizará siempre protegiendo la intimidad de la víctima.

VII. FALTAS Y SANCIONES

a) Faltas

MUY GRAVES

1. El acoso sexual traducido en abusos o agresiones físicas, tocamientos, tentativas no deseadas de relaciones sexuales o su culminación.
2. El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo y su mantenimiento o del cumplimiento de los derechos que le correspondan, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
3. El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
4. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
5. Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial firme condenatoria de la persona denunciada.

GRAVES

1. Invitaciones comprometedoras reiteradas.
2. Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
3. Contacto físico innecesario, rozamientos;
4. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
5. Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
6. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
7. La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
8. La impartición de órdenes vejatorias;
9. Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
10. La orden de aislar e incomunicar a una persona;
11. El autoritarismo sistemático sobre personas subordinadas, los gritos y toda forma de comunicación que resultase agresiva e intimidatorio.

LEVES

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
2. Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

b) Sanciones

MUY GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y el despido.

GRAVES

Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

LEVES

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo, las equivocaciones, la percepción errónea de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Junta Directiva para evitar la repetición de las infracciones de que se trate. La Junta deberá, asimismo, adoptar cuantas medidas sean necesarias para que dichos hechos no se reproduzcan.

PROCEDIMIENTO JUDICIAL

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

La organización prestará el apoyo jurídico necesario a la persona denunciante y a la víctima.

LA SEGURIDAD Y LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA SALUD DE LA VÍCTIMA

En los casos de denuncia hasta el cierre del procedimiento la instructora solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora. Las medidas cautelares nunca podrán suponer para la víctima un perjuicio de sus condiciones laborales ni una modificación sustancial de las mismas.

En el supuesto de resolución de expediente con sanción que no conlleve despido o traslado forzoso, se tomarán las medidas necesarias para que la víctima y agresor/a no permanezcan en el mismo lugar de trabajo. La persona agredida puede optar entre permanecer en su puesto y solicitar un traslado que no supondrá en ningún momento un empeoramiento de las condiciones laborales. En el protocolo se ha establecido la prohibición expresa de represalias contra las personas que efectúen denuncias o atestigüen o participen en una investigación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

SEGUIMIENTO

La Junta Directiva deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones de la Comisión Ética, dentro de los plazos establecidos en los mismos, supervisar la evolución del trabajador afectado, tanto en lo que se refiere a los daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras, así como la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas. Asimismo, deberá informar a la Comisión Ética de dicha situación.

VIII. DIFUSIÓN

La Junta Directiva de Parekide Elkarteak garantiza el conocimiento de este protocolo por parte de todo el equipo por los canales que considere más eficaces. En cada Asamblea General de socios/as se actualizará el conocimiento y formación del equipo de este protocolo, siendo la Junta Directiva quien promoverá esta difusión.

Para ello, el protocolo estará en un fácil acceso para que todas las personas que estén interesadas puedan acceder al mismo de manera voluntaria.

En caso que existiera algún caso de los mencionados más arriba la organización dará prioridad a solucionarlo y poner medidas.

par
eki
de!