

PROCOLO INTERNO
CONTRA EL ACOSO Y LA DISCRIMINACION
EN EL AMBITO ORGANIZACIONAL





INDICE

1. Declaración pública de principios

- a. La discriminación en el ámbito del trabajo y las organizaciones
- b. Responsabilidad de SOS Racismo y de los/las miembros de la organización
- c. Principio de no discriminación
- d. Objetivos de este Protocolo
- e. Vigencia del procedimiento o medidas

2. Órgano responsable

- a. Composición
- b. Funciones
- c. Vigencia y mecanismos de evaluación y renovación

3. Clasificación de situaciones de acoso y discriminación

- a. Definiciones
- b. Formas de acoso
- c. Conductas relacionadas con los diferentes tipos de acoso: tipologías y gradación

4. Medidas preventivas y buenas prácticas

5. Medidas correctoras o cautelares: Procedimiento de actuación



1. DECLARACIÓN PÚBLICA DE PRINCIPIOS DE SOS ARRAZAKERIA GIPUZKOA

LA DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

Desde su constitución, SOS Racismo-SOS Arrazakeria Gipuzkoa realiza todas las actividades precisas para la consecución de su fin principal de luchar contra toda forma de discriminación y segregación por razones de color de piel, origen, culturales o religiosas, reivindicando el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas y el cumplimiento de los acuerdos internacionales que los reconocen.

Sin embargo, no por su declaración de principios, está exenta de que, en su interior, puedan producirse situaciones de discriminación y/o acoso por razón de género, pertenencia etnocultural u otras variables habituales en las relaciones de poder en las estructuras sociales y organizacionales. Los climas laborales de tensión y sobrecarga de trabajo, con pocos espacios para el cuidado de las personas, son terrenos fértiles para la emergencia de situaciones que pueden vulnerar los principios de buenos tratos que deben liderar las formas de trabajo por las que apuesta nuestra organización.

El machismo y el racismo son dos de los ejes fundamentales sobre los que suelen articularse las situaciones de acoso y discriminación y que pueden expresarse tanto en sus formas más hostiles, como en una vertiente sutil e incluso a menudo naturalizada de formas de relación desiguales e injustas.

Reconocemos que la sociedad en su conjunto y, como parte de la misma, también las personas que trabajan de forma contratada, voluntaria o militante en esta organización, hemos sido socializadas en un sistema cultural heteropatriarcal y racista. Por lo tanto, las expresiones de agotamiento o tensión laboral que puedan surgir en las relaciones laborales, pueden, con mucha facilidad, estar afectadas por estos ejes de discriminación que regulan las relaciones cotidianas. Así, las distintas formas de micromachismos o microracismos, pueden expresarse en la vida organizacional y dañar tanto a quienes la sufren de forma directa (con consecuencias en términos de estrés laboral, deterioro del autoconcepto, emociones de culpa y vergüenza, etc.), como al resto del personal y a la propia organización, afectando al normal funcionamiento de la entidad. Puede alterar los índices de productividad laboral, pero sobre todo, puede afectar al clima emocional de la organización, generando desconfianza, baja motivación, rotación de personal contratado, voluntario o militante, absentismo, e incluso a la imagen externa de la organización (entre otras cuestiones). De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como un firme compromiso con no tolerar distintas formas de acoso o discriminación que puedan sufrirse en la misma, son un imperativo esencial para garantizar su sostenibilidad.

Ante estos riesgos, desde SOS Arrazakeria Gipuzkoa, nos parece necesario advertir y prevenir su emergencia y explicitar formas de respuesta para aquellos casos en los que se produzcan. En SOS Arrazakeria Gipuzkoa, estamos convencidas de que la



diversidad etnocultural, de género y funcional en las organizaciones, son un valor añadido al quehacer de nuestra organización y resulta fundamental que la diversidad de conocimientos, experiencias y habilidades sea aprovechada al máximo tanto para el desarrollo personal y profesional de quienes trabajan de forma asalariada, voluntaria o militante, así como para la organización en su conjunto.

Desde un compromiso con la responsabilidad social corporativa, SOS Arrazakeria Gipuzkoa apuesta por profundizar en el cuidado del bienestar de sus trabajadoras y asegurar un marco de relaciones laborales saludables y respetuosas entre sus miembros. En este sentido, apuesta por favorecer la igualdad entre todas las personas que participan en nuestra organización así como su integración en todas sus estructuras a través de políticas activas que presten especial atención a colectivos que habitualmente pueden ser objeto de discriminación por identidad sexual o de género, pertenencia a minoría etnocultural u otras.

RESPONSABILIDAD DE SOS RACISMO Y DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

En el caso de responsables orgánicos o funcionales con responsabilidad jerárquica, estas deberán:

- Hacer una labor de concienciación, control e intervención para prevenir en el ámbito de su competencia comportamientos que puedan derivar en acoso.
- Implementar las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes que les correspondan.
- Informar a los órganos competentes sobre cualquier posible situación de acoso que se produzca en su ámbito de dirección.

En el caso de los/las miembros de la organización, deberán:

- Asumir la cultura institucional de respeto a la dignidad de la persona, evitando comportamientos o actitudes que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles y no ignorando ni tolerando dichos comportamientos o actitudes.
- Procurar un entorno laboral libre de acoso en las relaciones interpersonales que se generen dentro de la organización, actuando de forma adecuada frente a los comportamientos irregulares descritos, manifestando su desacuerdo y prestando apoyo a las personas que lo están sufriendo.
- Comunicar lo más rápidamente posible aquellas situaciones de posible acoso que observen en su entorno.
- Colaborar con las acciones que se desarrollen en el ámbito de este Protocolo y en concreto, en la implantación de las medidas correctoras y/o cautelares pertinentes.



PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El presente Protocolo se guía por los siguientes **conceptos o principios contra toda discriminación directa o indirecta por razón de identidad de género, orientación sexual, origen, etnia, cultura, diversidad funcional, edad o cualquier otra circunstancia que sea origen de vulnerabilidad y/o desigualdad:**

- a) La **promoción de la igualdad de trato** como ausencia de toda discriminación.
- b) La prevención y erradicación de **situaciones de discriminación directa**, la cual se produce cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga.
- c) La prevención y erradicación de **situaciones de discriminación indirecta**, entendida como disposiciones legales o reglamentarias o decisiones organizacionales aparentemente neutras que puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- d) La prevención y erradicación de **situaciones de acoso, entendidas como** conductas o comportamientos no deseados que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

OBJETIVOS DE ESTE PROTOCOLO¹

En la lucha contra la discriminación, asegurar un espacio laboral y organizacional que garantice la igualdad y los buenos tratos, es fundamental para el bienestar psicológico y social de sus trabajadoras asalariadas, voluntarias o militantes. Las directivas europeas sobre igualdad de trato y lucha contra la discriminación 2000/43 y 2000/78, han sido incorporadas al sistema legal Español mediante la Ley 62/2003, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que avanza y mejora este ámbito legislativo.

De este modo, de acuerdo con el artículo 34 de la ley 62/2003, es necesario establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación sea real y efectivo en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, la promoción interna, la formación profesional continua, así como la participación plena en la vida organizacional. De forma más específica, y de acuerdo con el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, es necesario promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares.

Asimismo, la discriminación basada en el origen o etnia puede poner en peligro la consecución de objetivos que se han planteado a nivel europeo (Tratado CE) y en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad, y también



puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia. (Considerando 9, Directiva Europea 43/2000).

Por ello, es nuestra tarea arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de algún tipo de situación de discriminación o acoso como las recogidas en este documento. Establecer este conjunto de medidas supone una garantía y una protección para que todas las personas que integran la entidad estén protegidas contra la discriminación por motivos de género, origen etnocultural u otras variables que puedan explicar la discriminación dentro del ámbito organizacional.

Tomando la legislación vigente como referencia, este documento pretende plantear estrategias para prevenir situaciones de discriminación que puedan producirse por cualquiera de estos motivos, y tomar las medidas adecuadas para superar las que se pudieran haber producido. Aunque existe regulación convencional específica aplicable al mundo de la empresa, creemos que el establecimiento de este protocolo propio supone una forma de adopción de una política activa frente a las distintas formas de acoso y discriminación que se puedan producir en la entidad. Creemos que este ejercicio mejorará la eficacia y aplicabilidad de la regulación y aumentará la sensibilización de las personas que forman parte de nuestra organización.

Objetivo general

Prevenir y evitar las posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas, en SOS Racismo- SOS Arrazakeria Gipuzkoa y en los organismos dependientes de ésta y afrontarlas de manera efectiva si éstas llegan a producirse. Se trata de desarrollar una acción integral que incorpore medidas que vayan desde la prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas, hasta, en su caso, la sanción de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario.

Este objetivo general se concreta en:

Objetivos específicos

- a) Informar, formar y sensibilizar en materia de acoso y discriminación en todas sus formas para identificar dichos comportamientos y conductas.
- b) Prevenir y evitar que se produzcan situaciones de acoso y discriminación.
- c) Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d) Detectar posibles situaciones de acoso y discriminación a través de actuaciones dirigidas a la identificación de circunstancias que puedan propiciarlos, para actuar de manera preventiva.
- e) Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas. Aplicar los mecanismos necesarios para la protección de las víctimas en todo momento, emplear las medidas cautelares legalmente procedentes y, en su caso, utilizar las disposiciones sancionadoras pertinentes.
- f) Garantizar la confidencialidad de las personas afectadas.



- g) Adoptar las medidas necesarias para derivar a las víctimas a recursos donde puedan recibir asistencia y atención por las consecuencias devenidas del acoso y la discriminación.
- h) Gestionar el conocimiento obtenido de la experiencia y del análisis de la información con vistas a mejorar la respuesta y la prevención.

En esta línea, este Protocolo, pretende:

1. Ser una declaración de principios y de compromiso organizacional contra toda forma de discriminación por razón de identidad de género, orientación sexual, origen, etnia, cultura o diversidad funcional.
2. Establecer los órganos responsables para garantizar la aplicación del protocolo, estableciendo su composición, funciones y vigencia.
3. Realizar una clasificación y gradación de posibles formas de acoso y/o discriminación y establecer un criterio de gravedad de medidas acordes a la gravedad del abuso.
4. Determinar los criterios que pueden agravar o atenuar la situación en función de los perfiles y situación jerárquica de las personas involucradas en el hecho.
5. Establecer una serie de medidas preventivas que nos permitan ser una organización saludable, libre de discriminaciones y que apueste por los buenos tratos.
6. Concretar procedimientos y medidas a aplicar en caso de que se sucedan situaciones como las descritas en este documento.
7. Ofrecer un marco de garantías para sus víctimas directas e indirectas.
8. Especificar los mecanismos de supervisión.

VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El protocolo tendrá una vigencia indefinida (la obligación y el deber de tener establecido el procedimiento es permanente). Ello no obsta para que pueda ser revisado, mejorado, analizado en cualquier momento de su vigencia, teniendo para ello que, expresarse ante el Órgano Responsable de Prevención y Garantías de la organización, la solicitud de revisión en alguno de sus puntos o en su totalidad. Esta propuesta será enviada por correo electrónico a las personas responsables de este órgano en la entidad y será discutido en la Junta de Gobierno y presentado en la Coordinadora Provincial para la aprobación de su revisión y establecimiento de los mecanismos y tiempos para ello. En cualquier caso, y mientras se realicen las modificaciones pertinentes, este protocolo y los procedimientos en él previstos, serán vigentes durante el periodo entre la solicitud de revisión y su nueva aprobación.



2. ORGANO RESPONSABLE DE PREVENCIÓN Y GARANTIAS FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

COMPOSICIÓN

Se trata de un órgano colegiado de carácter técnico y con competencias para conocer, investigar, informar y formular propuestas de resolución ante las denuncias en materia de acoso y discriminación presentadas en virtud del presente Protocolo, pudiendo contar entre sus miembros con el asesoramiento externo que considere.

Será también un órgano impulsor de las medidas de prevención, información, sensibilización y formación necesarias para promover un entorno libre de acoso y discriminación. Este Órgano, determinará quiénes de sus integrantes serán los impulsores de las distintas medidas.

El Órgano Responsable de Prevención y Garantías frente a Situaciones de Acoso y Discriminación en el ámbito organizacional estará compuesto por las personas que componen el Grupo de Género. Atendiendo a los principios de inclusividad y diversidad, será obligado que al menos una cuarta parte de sus integrantes pertenezcan a minorías etnoculturales presentes en la organización. Además, y con el objetivo de que este sea un espacio con capacidad de influencia en la organización, será obligado que al menos un miembro de la Junta Directiva participe en el mismo. Sus integrantes deberán tener y acreditar formación en materia de diversidad, igualdad y acompañamiento y denuncia de vulneraciones de derechos humanos. En caso de no tenerla, tendrán que realizar una formación interna antes de incorporarse en el cargo.

Existirá dentro de este órgano, una figura coordinadora que será la portavoz del grupo, así como la receptora de las posibles situaciones de acoso o discriminación que puedan sucederse.

FUNCIONES

Corresponde a este Órgano velar por la aplicación del Protocolo, estableciendo un calendario de acciones preventivas y de buenas prácticas a desarrollar de forma anual, así como la identificación e investigación de posibles situaciones de acoso o discriminación y el establecimiento de medidas cuando éstas se produzcan. Asimismo, es de su competencia, la presentación de un informe anual a la Junta de Gobierno y después a la Coordinadora Provincial en el que se dé cuenta de los casos registrados durante el transcurso del año y el tratamiento recibido, así como las evaluaciones de proceso que se realicen en este periodo. No cuenta con competencias disciplinarias. Carece de facultades ejecutivas y, por lo tanto, sus decisiones no son susceptibles de recurso.



VIGENCIA Y MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y RENOVACIÓN

La vigencia del Órgano Responsable de Prevención y Garantías frente a Situaciones de Acoso y Discriminación será la misma que la de la Comisión de Género de la entidad, al tener la misma composición. Ésta será de dos años, renovables por un mandato. Las personas integrantes del Órgano habrán de ser renovadas en al menos 2/3 tras este período. La elección de las personas miembro se realizará mediante la presentación de candidaturas por parte de la Junta de Gobierno a la Coordinadora Provincial. También cualquier integrante de la organización podrá presentar su candidatura que será recogida y transmitida por la Junta.

La Junta de Gobierno realizará, así mismo, un informe de seguimiento y evaluación anual del desempeño del Órgano Responsable, que será presentado a la Coordinadora Provincial en la reunión correspondiente.



3. TIPOS DE ACOSO, SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN

DEFINICIONES

Concepto general

Con carácter general, se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea este verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características principales que se deducen de esta definición son:

- Se produce un daño físico y/o psicológico que puede adoptar distintas manifestaciones.
- Ocurre de forma reiterada y a lo largo del tiempo.
- La situación de desigualdad entre persona acosadora y acosada provoca que esta última no se pueda defender y se encuentre aislada.
- La actitud pasiva de quienes observan el acoso por el miedo a ser objeto del mismo.

Se entiende por discriminación el hecho de hacer distinciones entre personas o grupos basándose en características propias de dicha persona o colectivo. Su consecuencia evidente es la privación de los mismos derechos y oportunidades que poseen otras
Algunos tipos de discriminación:

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Se da cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en una situación análoga, por razón de su etnia, religión o convicciones, diversidad funcional, edad, orientación sexual...

Ejemplo: A una persona de origen magrebí le niegan el acceso a un bar por "tener aspecto de magrebí".

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Se produce cuando una disposición legal o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, pueden ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen, etnia, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Ejemplo: oferta laboral que entre sus requisitos incluye características personales (nacionalidad, edad) o cualificación no acordes ni necesarias para el desempeño de la labor en sí.



Direccionalidad del acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- Acoso descendente: el que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- Acoso horizontal: el que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.
- Acoso ascendente: el que procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

FORMAS DE ACOSO

A continuación, se recogen algunas formas de acoso que por su frecuencia aparecen definidas en la normativa (ámbito de aplicación objetivo). En ningún caso deben entenderse como una lista cerrada, todo lo contrario. Las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, y maneras de ejercerlo, incluso mediante la combinación de diferentes conductas.

a) Acoso laboral: Hostigamiento psicológico en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal). El acoso laboral se produce cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo. Y se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo. Tanto el acoso como la violencia tendrán la finalidad o el efecto de perjudicar la dignidad de la víctima, dañar su salud o crearle un entorno de trabajo hostil (Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2007).

b) Acoso psicológico o moral: De conformidad con el Protocolo de actuación frente al acoso del Consejo General del Poder Judicial, se considera acoso psicológico o moral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

c) 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).



d) Acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual, por razón de identidad de género o por embarazo y paternidad/maternidad: Cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. No es necesario en este caso que las conductas y/o hechos que se manifiestan sean de carácter sexual.

Así mismo, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares (Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella).

e) Otros acosos discriminatorios: Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la diversidad funcional, la edad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo (art. 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

f) El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Hace referencia a la manera de ejercerlo. Todos los acosos definidos pueden realizarse sirviéndose de esta forma.

CONDUCTAS RELACIONADAS CON LOS DIFERENTES TIPOS DE ACOSO

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso y discriminación que aparecen referidas en distintas normativas. Aunque se recogen asociadas a los tipos de acoso donde se presentan con más frecuencia, no son exclusivas de dichos tipos y pueden algunas de ellas aparecer formando parte de distintos tipos.

TIPOLOGÍAS Y GRADACIÓN: LEVE, GRAVE O MUY GRAVE

Los tipos de acoso o situaciones de discriminación se clasificarán en leves, graves y muy graves, según los siguientes criterios:

- perjuicio causado a la salud de la víctima
- riesgo de empeoramiento de las condiciones laborales de la víctima
- riesgo de que la víctima no tenga trabajo o incluso de que lo pierda
- repetición sistemática
- contacto físico e invasión de la intimidad
- trato intimidatorio o indigno
- perjuicios provocados a los compañeros y compañeras de trabajo



Tipo Leve

- No dirigir la palabra a una persona y evitar el contacto visual de forma continuada.
- Utilización del humor, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto físico, orientación sexual, identidad de género, así como creencias religiosas o fenotipo de los/as compañeras de la organización (o externas) o cualquier otro comentario relacionado con una característica que conlleve vulnerabilidad.
- Las observaciones sugerentes, expresiones verbales deliberadas de contenido libidinoso, gestos obscenos y/o miradas insinuantes no deseadas.
- Utilización de lenguaje no inclusivo en los documentos de trabajo y comunicación interna y externa de forma reiterada.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo.

Tipo Grave

- Insultos y comentarios vejatorios y de menosprecio sobre el aspecto físico, la ideología, género, origen, etnia, cultura, edad o cualquier otro factor de vulnerabilidad.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones de una persona.
- Dejar a una persona sin ocupación efectiva y aislada del equipo de trabajo de forma continuada.
- Descalificación pública o menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona.
- Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Exigirle a esta persona unos resultados desproporcionados de imposible cumplimiento puestos en relación con los medios materiales y personales que se asignan.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento)
- Supervisión continuada y exagerada del trabajo y rendimiento laboral de una persona.
- Negar el acceso a permisos, cursos o actividades de manera injustificada.
- Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Conductas discriminatorias por razón de embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o personas vinculadas a la entidad o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Distribución de información sobre otra persona o sobre la organización en un tono despectivo y falso mediante un anuncio en una web, envío de correos electrónicos, de mensajería instantánea o de fotografías de una persona alteradas digitalmente.
- Hostigamiento y/o acoso con envío de mensajes ofensivos, groseros e insultantes y ciber-persecución.
- Amenazas o inducción al miedo para la realización de actividades que la persona no quiere.
- Empujones o pequeños gestos molestos como collejas de forma continuada
- Destrozo de materiales personales, pequeños hurtos, etc.
- Contacto físico innecesario, besos, abrazos no deseados.



- Invitaciones impúdicas o comprometedoras (preguntas sobre la vida sexual de las trabajadoras; insinuaciones sexuales o petición abierta de relaciones sexuales, etc.)

Tipo muy grave

- Agresiones físicas hostiles: peleas, palizas, golpes.
- Acorralamientos, asaltos o chantajes sexuales
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Impartir órdenes vejatorias o el aislamiento de una persona.
- Tomar acciones de represalia frente a quienes han planteado quejas, denuncias o demandas, o a quienes han colaborado con las personas reclamantes.
- Suplantación de la identidad: entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella, sobre otra persona o sobre la entidad, manipulando y usurpando su identidad.

Circunstancias agravantes

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reincidencia en la conducta o reiteración de las conductas ofensivas después de
- que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Pertenencia de la víctima a grupos de especial atención por motivos de género o pertenencia a minorías.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso de acoso o discriminación por razón de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual.
- La denuncia ha sido puesta por varias personas que hayan sufrido acoso o discriminación de forma simultánea por la misma persona.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o comisión investigadora a lo largo del procedimiento.
- La participación colectiva en situaciones de acoso o discriminación (acoso en grupo).
- La víctima diversidad funcional tiene diversidad funcional.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, diversidad funcional, etc.
- La alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Circunstancias atenuantes

- No tener anotada sanción alguna en su expediente.



- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.
- Haber aceptado la resolución informal.

Grupos de especial atención

- Mujeres o personas pertenecientes a minorías (etnoculturales, diversidad funcional, diversidad, identidad de género y orientación sexual, etc.)
- Personas que acaban de conseguir su primer trabajo o están en periodo de prácticas o no contratadas por la organización.
- Personas con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación

No se considerarán acoso o discriminación

- Aquellos comportamientos derivados de desencuentros razonables en una relación profesional.
- Actuaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima, por ejemplo, el caso del acoso sexual.
- Acciones irregulares organizativas que afecten al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Los conflictos.
- Las críticas justificadas.
- La supervisión y control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal, y ejercidos de manera proporcionada.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- El estilo de mando autoritario por parte de los y las superiores.
- La incorrecta organización del trabajo.
- La falta de comunicación.

Estas situaciones, a pesar de no constituir en sí mismas conductas de acoso, han de tratarse, si procede, en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, de la gestión de los recursos humanos y, si corresponde, en el ámbito disciplinario general. La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.



4. MEDIDAS PREVENTIVAS Y BUENAS PRÁCTICAS

Algunas de las medidas preventivas que las organizaciones pueden realizar cuentan con una previsión general en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Con la adopción de medidas preventivas se empieza a crear un ambiente de trabajo libre de acosos que desarrolle un clima y un entorno laboral respetuoso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. En este marco, la organización tomará las medidas preventivas que se detallan a continuación y serán consideradas como buenas prácticas.

Declaración pública de principios. La declaración de principios incluida en este Protocolo será difundido entre las personas trabajadoras asalariadas, voluntarias o militantes de esta organización, promoviendo con ello que todas puedan conocerlo y reivindicar su cumplimiento en caso de que el órgano responsable no asumiese las medidas a las que está comprometido.

Difusión. Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal de la organización. Por ello, se enviará por correo electrónico a todas las personas trabajadoras asalariadas, militantes y voluntarias de la organización, así como estará disponible físicamente en las estanterías de la entidad para la consulta de todos sus miembros. Asimismo, se procurará, a través de la difusión de la declaración pública de principios en la página web de la entidad, que las entidades públicas y privadas con las que se trabaja, conozcan la política de la organización ante estas situaciones.

Implicación de distintas estructuras y niveles. La Junta Directiva será protagonista activa de esta política organizacional, aunque será participada por todas las estructuras y partes de la organización a fin de que su implementación.

Diversidad en las estructuras de poder y composición de la organización. Se tomarán medidas de acción positiva como garantizar que al menos la mitad de las personas integrantes de la Junta Directiva sean mujeres y al menos un cuarto pertenezcan a minorías etnoculturales. Asimismo, se cuidará que al menos la mitad de la plantilla de trabajadoras sean mujeres y un 25% de la plantilla pertenezca a minorías etnoculturales presentes en nuestra sociedad. Con el fin de impulsar esa normalización y participación, se facilitarán procesos para que las personas de minorías tengan una importante representatividad en las portavocías de la organización.

Selección de personal. Los procesos de selección de personal vigilarán que no se actúe bajo estereotipos y prejuicios que juzguen a la candidata por su pertenencia a minorías o grupos vulnerables (por pertenencia a minorías etnoculturales, de diversidad funcional, diversidad en identidad de género y orientación sexual, etc.). En caso de que no se contratase a una persona por alguno de estos motivos, y a petición de la persona afectada, el órgano responsable de las contrataciones, emitirá un informe en el que se detallarán los motivos por los que no se realiza dicha contratación o renovación del contrato.



Lenguaje inclusivo y antirracista. Se establecerá un claro lenguaje anti-discriminatorio para ser aplicado por todas las personas integrantes de la organización. El área de comunicación de la organización, será responsable de difundir una guía a todas las trabajadoras para su correcta aplicación.

Formación y sensibilización. Se realizará una jornada anual en materia de igualdad, acoso y discriminación dirigido a toda la organización. Este tipo de formación estará dirigido a dar a conocer este protocolo, identificar situaciones de acoso y discriminación posibles, así como ejercitar la puesta en práctica de canales para su erradicación. En las jornadas formativas se incluirán legislación en materia de discriminación, mecanismos de lucha contra la discriminación, beneficios de la diversidad cultural, etc. Asimismo, se elaborarán y difundirán materiales (carteles, dípticos, etc.) en una campaña bianual contra el acoso y la discriminación que se realizara de forma conjunta por toda la plantilla.

Extensión de los buenos tratos y prevención de riesgos laborales

Considerando que el estrés laboral puede derivar en situaciones de tensión y empeoramiento del clima y de las relaciones laborales, se establecerán espacios de distensión dirigidos a fomentar las relaciones humanas entre las trabajadoras asalariadas, militantes y voluntarias de la entidad. Para ello, se realizarán al menos una comida anual, así como se promoverá de forma activa la apertura de espacios informales donde compartir y profundizar los vínculos emocionales entre las participantes de la entidad.

Poder y responsabilidad compartida. Teniendo en cuenta que las situaciones de acoso y discriminación están sujetas a relaciones de poder y atendiendo a la naturaleza horizontal e igualitaria por la que se define la organización, se buscará profundizar en estrategias de poder y responsabilidad compartida entre las personas que participan de la entidad. Ello significa el establecimiento de mecanismos para una participación rotativa de todos sus miembros en espacios de decisión como la Junta Directiva o el Órgano de Garantías para la prevención de las situaciones de acoso y discriminación.

Con el fin de evitar potenciales situaciones de desigualdad y/o abuso, las y los trabajadores no establecerán relaciones sexo-afectivas con personas vinculadas a la organización por cuestiones de formación como pueden ser estudiantes en prácticas o con personas usuarias que recurran a los servicios que SOS Racismo facilita, durante el periodo que exista esa vinculación con la organización por ambas partes.



5. MEDIDAS CORRECTORAS O CAUTELARES: PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En este apartado se pretende establecer un proceso claro en el que las personas integrantes de la organización sepan cómo realizar una queja o denuncia, así como las garantías que les asisten y las medidas que serán aplicadas en función de la gravedad y las circunstancias agravantes o atenuantes de la situación.

¿Quién puede denunciar? afectadas y testigos

En el caso de que alguna persona esté siendo directamente afectada por alguna de estas situaciones o esté observando en terceras personas este tipo de comportamientos, es fundamental que lo hagan saber al *Órgano de Prevención y Garantías* de la organización, con el fin de poner en marcha, a la menor brevedad, las acciones correspondientes para su eliminación.

¿Cómo? A través de comunicación directa o vía email con la persona coordinadora de este espacio designada por el órgano.

La denuncia tendrá que incorporar (contenidos mínimos):

- Identificación de la presunta persona acosada o discriminada, de la presunta persona responsable del agravio y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- Identificación de las posibles personas testigos del acoso o situación de discriminación.

Principios y garantías

Principio de confidencialidad. En todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no sólo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación. Ello supone la no inclusión de datos personales en los informes anuales que se presenten ante la Coordinadora Provincial, así como la indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. Este principio podrá ser alterado en aquellos casos en los que la situación objeto de denuncia haya transferido al ámbito público de la organización o que las personas implicadas (denunciante y denunciada) expresen el deseo de transparencia con los y las compañeras.

Principio de protección de la dignidad de las personas Se debe proteger la dignidad tanto de la persona víctima del acoso o discriminación, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Ello implica la facilitación de espacios de confianza para poder relatar la situación objeto de denuncia, sus consecuencias y necesidades de reparación en un entorno de seguridad para la persona denunciante y el resto de personas implicadas en el procedimiento.



Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa. El *Órgano de Prevención y Garantías* de la organización se compromete a tramitar las denuncias recibidas con estos criterios. Se asegurará que las personas que planteen una denuncia en materia de acoso no serán objeto de represalias, al igual que los testigos por sus declaraciones. Sin embargo, e independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

Garantías laborales. Habrá que garantizar a la víctima del acoso o discriminación, el derecho a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo. En lo que duran los procedimientos, se facilitará la adecuación de horarios y lugar físico de trabajo para evitar coincidir con la persona denunciada. Si la persona denunciante o víctima quisiera abandonar su puesto de trabajo, no tendrá derecho a indemnización cuando la organización haya aplicado los procedimientos contemplados en este protocolo para dar respuesta a la situación sucedida.

Principio de celeridad. Una vez recibidas las denuncias, el objeto denunciado cobrará carácter de resolución urgente y se convocará a una reunión de todos los miembros del *Órgano de Prevención y Garantías* en un plazo de 4/5 días. A partir de dicha reunión, se dispondrán de un plazo de 5 días para la puesta en marcha de un procedimiento informal. En caso de que este procedimiento no haya sido suficiente o satisfactorio, se pondrá en marcha un proceso para aplicación de procedimiento formal que, en un plazo máximo de 2 meses, tendrá que finalizar con la emisión de un informe en el que se señalen los pasos seguidos y las medidas aplicables, así como información jurídica para que la persona afectada pueda continuar, si así lo quisiera, con su denuncia fuera del espacio de la organización.

Principio de reparación. La persona afectada tiene derecho a ser resarcida, a través de los mecanismos establecidos en la organización, por los hechos sufridos en este ámbito. Sabiendo que las situaciones de acoso o discriminación generan daños que son irreparables y que ninguna medida puede devolver a la víctima a la situación anterior de que los hechos tuvieron lugar, se espera que la implementación de las medidas previstas en este protocolo, sirvan de reparación parcial de los agravios. En este sentido, se espera que la facilitación de espacios de confianza y seguros donde la persona afectada pueda relatar los hechos, así como el reconocimiento o la oficialidad de los hechos en los documentos escritos que se derivan de los procedimientos aplicables, cubran, con todas sus limitaciones, el derecho procedimental de reconocimiento de la veracidad de los hechos denunciados, así como el derecho distributivo vinculado a la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes. Además, y aunque la solicitud de disculpas y la aceptación del perdón son elementos de carácter interpersonal, se espera que las personas responsables de los agravios reconozcan el daño ocasionado y muestren arrepentimiento por el daño ocasionado, no estando la persona afectada obligada, en ningún caso, a aceptar estas disculpas, aunque sí serán positivamente valoradas por este Órgano.

Presunción de Inocencia. En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, se establecerán los procedimientos necesarios para la rehabilitación de la persona denunciada. Esto incluye la elaboración de informe escrito en el que se



presentan las conclusiones. Si se constatará que no ha ocurrido tal hecho, la persona denunciada tendría el derecho a indemnización a cargo de la persona denunciante con la cantidad correspondiente a la sanción equivalente al cargo imputado a la persona denunciada.

PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN

Se proponen dos tipos de procedimientos de resolución.

Resolución informal o propuesta de mediación.

Este procedimiento se iniciará una vez que cualquier persona de la comisión o grupo creado para la tramitación de las denuncias tenga conocimiento de forma verbal o escrita de la situación de acoso o discriminación. Será la primera estrategia por la que se optará, en tanto responde a la cultura de esta organización, la inclusión de procedimientos no punitivos, de resolución de conflictos caracterizados por el diálogo, la reflexión y el aprendizaje colectivo. En este sentido, se procederá a una primera entrevista con la persona afectada y la persona denunciada en la que se conozcan los hechos y puntos de vista de las personas implicadas, así como la propuesta de medidas de primer nivel (amonestación verbal y escrita, realización de cursos, reconocimiento del agravio y petición de disculpas o similares) a ser tomadas.

En caso de que la persona denunciante no esté de acuerdo o le parezca insatisfactorio este procedimiento, deberá solicitar de forma escrita en un plazo de 4/5 días después de la finalización del proceso de mediación, la solicitud de que se inicie un procedimiento formal como el que se detalla a continuación.

Resolución formal

Este procedimiento debería utilizarse cuando los procedimientos informales hubieran fracasado. El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito o como continuación al proceso informal que se debe hacer llegar al grupo o comisión antes citado. Este procedimiento incluye:

a) Fase instructora. Se activa una fase instructora, con el nombramiento de un instructor o instructora del Órgano de Prevención y Garantías, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes y testigos. La víctima podrá aportar informes médicos o psicológicos externos en los que se certifique el daño o afectación resultado de la situación denunciada, que será tomada en cuenta para la decisión final. La persona denunciante o víctima de los hechos, podrá elegir la persona del Órgano con el que reunirse, con el fin de poder garantizar ese espacio de seguridad y confianza que garantice los derechos de la víctima. Este espacio, además de responder a las necesidades de instrucción, supone también el establecimiento de un espacio de escucha y acompañamiento a la víctima que tiene por objetivo ser parte del proceso de reparación que ofrecen las estructuras de la organización para resarcir a la persona afectada. Esta fase tendrá una duración de 15 días a partir de su puesta en marcha después de que la persona



denunciante haya manifestado por escrito su desde de aplicación de este procedimiento formal.

- b) Elaboración de informe.** Una vez finalizada la fase de instrucción, el Órgano de Prevención y Garantías tendrá mes y medio para presentar a las personas afectadas un informe de conclusiones en el que se explicita la decisión final y las medidas que van a aplicarse para abordar lo sucedido. Este informe, además de incluir las medidas a tomar, debe ser contemplado también como parte de los mecanismos procedimentales y restaurativos que las estructuras de la organización ponen como formas de reparación a la víctima en el sentido de ser un documento escrito que permita formular, siempre que así sea, el reconocimiento de los hechos, siendo este un elemento principal que responde al derecho de dignificación de las víctimas. Asimismo, se le indicará a la persona víctima de lo sucedido dónde realizar una denuncia externa si así lo quisiera.



Catálogo de medidas y sanciones disciplinarias

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Tipo	Procedimiento Informal	Procedimiento Formal
Agresión leve	Amonestación verbal y escrita por la Junta Directiva de la organización.	Suspensión de dos días sin empleo y sueldo. Cada circunstancia agravante sumará dos días más de suspensión. Las atenuantes restarán dos días de suspensión.
	Apertura de expediente interno	Inhabilitación para ocupar cargos de dirección y responsabilidad en un periodo de 2 meses.
	Curso de formación ajustado a la situación denunciada fuera de horario laboral.	
Agresión grave	Amonestación verbal y escrita por la Junta Directiva de la organización.	Suspensión de 15 a 30 días sin empleo y sueldo Cada circunstancia agravante sumará dos días más de suspensión. Las atenuantes restarán dos días de suspensión.
	Apertura de expediente interno	Inhabilitación para ocupar cargos de dirección y responsabilidad en un periodo de 6 meses.
	Curso de formación ajustado a la situación denunciada fuera de horario laboral.	Inhabilitación para ocupar cargos de portavocía en un período de 3 a 6 meses
Agresión muy grave	Amonestación verbal y escrita por la Junta Directiva de la organización.	Desde la suspensión de empleo y sueldo de 30 a noventa días al despido.
	Apertura de expediente interno	Inhabilitación para ocupar cargos de dirección y responsabilidad, así como de portavocía, en un periodo de 24 meses.
	Curso de formación ajustado a la situación denunciada fuera de horario laboral.	En caso de reiteración de comportamiento de acoso o discriminación, la persona podrá ser despedida sin derecho a indemnización.



MARCO NORMATIVO:

Estado Español

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

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 considerarán en todo caso discriminatorios 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."
5. Estatuto de los trabajadores
6. Convenio del sector

Constitución Española.

- *Artículo 14* "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".
- *Artículo 15* "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra".
- *Artículo 9.2* "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".



Normativa Internacional.

- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer** (1967). **Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer** (1979). Establece el principio de la "No discriminación" y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los Artículos 10 y 11, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
- **Conferencias Mundiales sobre la Mujer** (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995, donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** (1993), en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

Normativa Comunitaria.

- **Tratado de Amsterdam** (1997), que modifica el Tratado de Roma (1957) incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** (2000). 18
CAPÍTULO III – IGUALDAD - Artículo 20. Igualdad ante la ley. Todas las personas son iguales ante la ley. - Artículo 21. No discriminación 1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo