

## Protocolo Actuación en Materia de Acoso Sexual o Por Razón de Sexo

### INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la Fundación Ecología y Desarrollo (en adelante ECODES) ha puesto de manifiesto un compromiso firme con la responsabilidad social y la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y hombres que componen la plantilla profesional de la organización. A tal fin, la organización se ha comprometido al “establecimiento, desarrollo y seguimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el fomento de medidas destinadas a conseguir la igualdad real en nuestra organización”.

Así la organización se comprometió a establecer, desarrollar y hacer seguimientos de las políticas que integren la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como a fomentar medidas destinadas a conseguir la igualdad real en la organización. Para conseguirlo se elaboró un Plan de Igualdad donde se plantearon unos objetivos a cumplir:

- Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres
- Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo

Para conseguirlo se indicaba la medida de redactar un documento interno que:

- Definiera los términos de acoso sexual y moral y que estableciera las pautas para la prevención y contención en el caso de denunciarse algún caso en la organización.

### DEFINICIÓN

ECODES ha creído necesaria la elaboración de un protocolo de actuación en caso de acoso para que cualquier trabajador o trabajadora de la organización sienta que se están protegiendo sus derechos fundamentales y su dignidad en el ámbito laboral.

En primer lugar será necesario definir los términos:

**Acoso por razón de sexo:** como la situación en la que se produce un comportamiento despectivo, agresivo u hostil hacia otra persona en función de su sexo/género, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad para la víctima del acoso y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Acoso sexual:** como la situación en la cual se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y la libertad sexual de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

## **OBJETIVOS**

1. Definir las conductas y situaciones que permitan identificar los tipos de acoso.
2. Disponer de herramientas necesarias para corregir estas conductas.
3. Informar y sensibilizar sobre este tipo de actuaciones para que no ocurran o no vuelvan a producirse.
4. Prevenir.

## **DEFINICIÓN DE CONDUCTAS Y TIPOLOGIAS.**

**Conductas y situaciones que identifican el acoso sexual a título de ejemplo y sin que se pueda excluir cualquier otra que por su condición y situación puedan ser incluidas.**

- Insinuaciones verbales molestas.
- Observaciones o bromas sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- Propositiones o presiones para realizar actividades sexuales.
- Flirteos ofensivos o no deseados
- Llamadas telefónicas indeseadas
- Uso de gráficos, fotografías o imágenes de contenido sexual explícito.
- Gestos, miradas lascivas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Ofrecer / presionar para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Demandas de favores sexuales.
- Cartas o mensajes de correo electrónico ofensivos.
- Contacto físico deliberado.
- Abrazos o besos no deseados.
- Acercarse demasiado sin ser necesario.

**Conductas y situaciones que identifican el acoso por razón de sexo a título de ejemplo y sin que se pueda excluir cualquier otra que por su condición y situación puedan ser incluidas.**

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.
- Utilizar humor sexista.

- Desdeñar el trabajo realizado por las mujeres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, mujeres albañilas).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- También se considera acoso por razón de sexo el que se produce por motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:
- Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Asignar a una mujer tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales).
- Sabotear su trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarla (información, documentos, equipamiento).
- Denegar a una mujer arbitrariamente permisos a los cuales tiene derecho.

## Tipologías de acoso sexual y/ o por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se pueden manifestar en una gran variedad de formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un solo incidente puede ser suficiente para ser calificado de acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue:

- **El acoso de intercambio:** se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, la ocupación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo
- **El acoso ambiental:** el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo, comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento).

Mayoritariamente son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden afectar tanto a mujeres como hombres y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse:

- Entre compañeros/as (acoso horizontal).
- De un mando a un/a subordinado/a (acoso vertical descendente).
- Por parte de un subordinado/a a un mando (acoso vertical ascendente).

También se considera acoso cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la organización, o se produce por parte de esta: clientela, proveedores/as; personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no formen parte de la plantilla profesional de ECODES pero que se relacionen con la organización por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo en las cuales el vínculo o la relación entre las personas se establecen por razón del trabajo o profesión.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier sitio o momento en el cual las personas se hallen por razones profesionales y laborales (ello incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la organización). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias.

### **OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES:**

#### **1) De la dirección de la organización**

ECODES tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la organización. Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Animar a que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
- Informar o investigar seriamente las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.
- Difundir este protocolo y facilitar información y formación
- Sancionar con contundencia las conductas de acoso

#### **2) De la representación de las personas trabajadoras.**

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y la comunicación a la dirección de la organización de las conductas o comportamientos sobre los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos.

Se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo.
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema proponiendo acciones de difusión, etc.
- Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Brindar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

### **3) De las personas trabajadoras.**

El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no padecer acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Ninguna persona debe sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos, por ello todas las personas de ECODES tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados o subordinadas, clientela y a las personas proveedoras.

### **Orientaciones prácticas para todos los trabajadores/as.**

Si observas que un compañero, compañera u otra persona se comportan de una forma que te parece molesta u ofensiva hacia otro, o si te parece que alguien de tu entorno próximo está padeciendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores, hay que denunciarlo.

En este apartado vas a encontrar las orientaciones prácticas para saber cómo debes actuar.

1. La obligación de no ignorar estas situaciones. Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno próximo parece que está padeciendo estas situaciones, no debe ignorarse. En los apartados siguientes se encuentran las orientaciones prácticas para actuar.
2. La obligación de informar sobre las situaciones de acoso de que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad. El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas ha de ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.
3. Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

4. Advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado. En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que provoca el acoso sexual o el acoso por razón de sexo que su comportamiento es inaceptable y que se denunciará si no cesa.
5. Prestar apoyo a la persona que sufre esta situación. En la medida en que sea posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo continua, se recomienda que la persona acosada lo ponga en conocimiento de la persona asignada por el Comité de Igualdad y pida asistencia.
6. Informar a la organización / pedir apoyo de la organización / presentar una queja o una denuncia interna. Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, sin que necesariamente haya de ser el objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se ponga en marcha el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo.

## **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN**

ECODES quiere reiterar que estas situaciones no han de ser toleradas en ninguna circunstancia y quiere dar su apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos.

Si te sientes acosado/a, molesto/a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por razón de tu trabajo –compañeros/as, mandos, clientela, proveedores/as- aquí vas a encontrar algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

Dejar bien claro el rechazo a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideran ofensivas y pedir a la persona que está creando esta situación que no queremos que se repitan.

Hay diferentes vías de resolución de este problema en el seno de la organización: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de la persona asignada para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta. En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que siempre y en todo caso se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado de lo Social) para proteger los derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas parecen inadecuadas o no se está de acuerdo con la solución a que se ha llegado por vía interna.

ECODES se compromete a facilitar el apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar padeciendo esta situación así como a las personas que no forman parte de ella pero se relacionan por razón de su trabajo

Este protocolo define y articula la vía internas de resolución de estas situaciones: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de la persona asignada para resolver el problema y/o presentar una denuncia interna, solicitando que se inicie un proceso de investigación y, si es el caso, se sancione la conducta.

**A) Si se formula una queja y pide asistencia y apoyo de la persona asignada:**

La persona que sufre la situación formula una queja y solicita el apoyo de la organización para resolver esta situación. La persona asignada intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la organización e informándole de las consecuencias de continuar en su actitud. También se le indicará que, a pesar de que la charla es informal y confidencial, se va a hacer un seguimiento de la situación.

Este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos en que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria).

**B) Presentar una denuncia interna:**

1.- Los trabajadores y trabajadoras de la organización que consideren que están siendo objeto de acoso sexual deberán presentar un escrito a la persona asignada. También podrán formular la denuncia cualquiera que tenga constancia de hechos de esta naturaleza. En este escrito deberán informar la identificación del trabajador/a que realiza la denuncia, identificación de la persona que está recibiendo el acoso, los hechos ocurridos y la persona o personas que están realizando el acoso.

2.- Las personas encargadas de la mediación, nombradas por el Comité de Igualdad, deberán establecer, en el menor tiempo posible, una reunión con las partes implicadas, por separado, para que cada una de ellas informe sobre los hechos ocurridos y con algún trabajador o trabajadora que pueda aclarar o constatar los hechos denunciados. Se realizará un análisis de los hechos y se obtendrá una primera valoración (origen del conflicto, y riesgo que sufre la persona acosada). También se informará y asesorará sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender.

3.- Se emitirá un informe en el plazo máximo de 15 días, sobre la situación ocurrida y las soluciones en su caso que haya que poner en marcha. El informe se trasladará para su valoración del Comité de Igualdad y posteriormente al Director Ejecutivo de la organización. El informe se comunicará a las partes implicadas y se adoptarán las medidas tanto disciplinarias como correctoras acordadas. En este informe se deberá garantizar que ha finalizado el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo sobre esta persona.

De manera informativa se cita que el convenio laboral del sector Despachos y Oficinas de la provincia de Zaragoza al que está adscrito el personal de ECODES establece que son faltas muy graves entre otras "El acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la persona en

el trabajo, sea hombre o mujer, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; que la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea empleada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.”

Igualmente se recuerda que las sanciones que se pueden imponer por este tipo de faltas son: “Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes, traslado forzoso a otro centro de trabajo distinto de la localidad durante un período máximo de hasta un año, o despido disciplinario”.

De igual manera serán de aplicación toda aquella normativa vigente que sea de aplicación en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

4.- El Comité de Igualdad deberá comprobar el cumplimiento de las medidas acordadas y valorará la evolución del trabajador/a afectado en lo que se refiere a los daños ocurridos sobre su salud así como si se han cumplido las medidas adoptadas, incluidas medidas disciplinarias que se hubiesen podido imponer. Se ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. También velará para que se guarden los informes de lo que ha sucedido.

5.- En todo el proceso se mantendrá una estricta confidencialidad por parte de todas las personas que estén implicadas en la denuncia. En el caso que existiese divulgación de los hechos por parte de alguna persona se considerará una falta laboral y se abrirá expediente sancionador.

6.- La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a:

- Estar informada de la queja/ denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información acerca de la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo.

7.- Se realizará un seguimiento sobre el protocolo elaborado con el fin de realizar cualquier cambio que fuese necesario para la mejor solución de este tipo de conflictos o para su adecuación a cualquier normativa futura que afectará al contenido de este protocolo; para ello, siempre que se considere necesario, se convocará una reunión entre representantes de la organización y de los trabajadores y trabajadoras.



**INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**

ECODES se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus empleados y, en especial, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

## **Directrices para un uso no sexista del lenguaje en ECODES**

### **1. PARA UN TRATAMIENTO IGUALITARIO DE MUJERES Y HOMBRES**

- Utiliza el femenino en cargos, profesiones, títulos y en toda referencia a seres sexuados.
- No uses asimétricamente con las mujeres el nombre de pila, no uses con ellas el artículo "la" delante de su apellido, ni menciones innecesariamente sus relaciones de parentesco.
- No conviertas sistemáticamente al género femenino en un grupo homogéneo mediante "la(s) mujer(es)". Tampoco añadas "mujer(es)" o femenina(s)" a un sustantivo femenino de doble forma (las socias mujeres, las letradas femeninas).
- Al nombrar a mujeres y a hombres alterna a unas y otros en tu orden de precedencia.

### **2. CÓMO LUCHAR CONTRA ESTEREOTIPOS SEXISTAS**

- No des por supuesto que ellas son el segundo sueldo, las de "profesión, sus labores", las que realizan el trabajo doméstico, las que deben cuidar de las criaturas... Tampoco que son pasivas, dependientes o subordinadas.

### **3. NO USES EXPRESIONES ANDROCÉNTRICAS**

- Ten cuidado con expresiones androcéntricas de uso corriente. Nunca uses la palabra hombre(s) para denominar a la humanidad.

### **4. CÓMO EVITAR LA INVISIBILIDAD FEMENINA. SUGERENCIAS PARA SUSTITUIR LOS MASCULINOS GENÉRICOS**

#### **4.1. Sustantivos: en lugar del masculino "genérico"**

- Recurre a sustantivos colectivos no sexuados (personas, personal, equipo, colectivo, público, población, pueblo o colectivo...) o a nombres abstractos (las candidaturas, la magistratura, la ciudadanía, el electorado, la infancia, el profesorado, la adolescencia...).
- Recurre a la metonimia: menciona el cargo, la actividad, la profesión, el lugar geográfico...
- Cambia el verbo y construye una frase sin sujeto.

- Trata de cambiar el masculino por la expresión “quién(es) + verbo activo”: los representantes vs. quienes representen.
- Recurre a la doble forma femenino–masculino o masculino–femenino. Recuerda alternar el orden de aparición del masculino.
- En ciertos textos, usa la barra, el guión o la arroba.

#### **4.2. Determinantes (o adjetivos) + sustantivos**

- Haz concordar el determinante y el adjetivo con el sustantivo más cercano: las mujeres y hombres presentes en la sala / veinticinco mujeres y hombres indocumentados.
- Recurre a determinantes invariables para el género o elimina el determinante: cualquier niña o niño sabe que..., cada periodista que hizo una pregunta...

#### **4.3. Adjetivos**

- Intercala en la expresión “los + adjetivo masculino” (los dispuestos) una palabra genérica no sexuada (persona, personal, ciudadanía, parte...).
- Sustituye el adjetivo por una preposición seguida de un sustantivo de la familia léxica del adjetivo o un sinónimo (con discapacidad).
- Trata de buscar un adjetivo sinónimo invariable para el género (integrante, inteligente, residente, hábil, capaz...).
- Concuerta el adjetivo con el sustantivo más próximo.

#### **4.4. Participios pasados o pasivos.**

- Si sigue inmediatamente a un sustantivo, trata de sustituirlo por la oración de relativo “que + se + verbo activo (que se han inscrito vs. inscritos).
- Huye de los verbos en pasiva y transforma el verbo en uno impersonal, una pasiva con “se” o un verbo en primera persona del plural (“fueron elegidos los representantes”: se eligieron representantes, eligieron a sus representantes, hemos elegido representantes...).
- Antepón una palabra genérica no sexuada (persona, personal, parte...).

#### **4.5. Pronombres**

- Evita las oraciones de relativo con “el que”, “los que”, “el cual”, “los cuales” y sustitúyelas por quien, quienes.

#### **4.6. La economía lingüística y las formas prescindibles**

- Elimina los masculinos (artículos, sustantivos, pronombres...) de los que se pueda prescindir sin que tu texto pierda sentido.