

Protocolo contra el acoso sexual, por razón de sexo o acoso psicológico

Transparencia y responsabilidad social

Junio, 2022

Fundación Vida Sostenible

Calle Artistas 26, local 2. 28020 Madrid
+ 34 91 446 18 34 / +34 637 816 260
fundacion@vidasostenible.org
www.vidasostenible.org

**APOYAMOS
EL PACTO MUNDIAL**



Desde 2005 FVS se ha comprometido con la iniciativa de responsabilidad corporativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus principios en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

Sumario

Presentación

Principios

Ámbito de aplicación

Concepto

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso psicológico (mobbing)

Medidas preventivas

Información y sensibilización

Formación

El presente protocolo tiene por objeto establecer en la Fundación Vida Sostenible un procedimiento de actuación para el caso de que alguna persona detecte o considere que es objeto de acoso, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de acoso y la organización pueda adoptar las medidas pertinentes, según los casos.

En consecuencia, se reflejan a continuación una serie de medidas y actuaciones que persiguen un clima laboral adecuado y, en caso de necesidad, disponer de una vía de resolución rápida, eficaz y confidencial de solución de los conflictos que pudieran plantearse en esta materia en el seno de la Fundación Vida Sostenible.

Principios

En la Fundación Vida Sostenible, con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, y en un absoluto compromiso de cumplimiento de la normativa aplicable al efecto, entendemos necesario prevenir conductas de acoso en el trabajo e impedir la aparición de todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral y profesional.

El acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico son conductas ilegales en el marco jurídico español y son objeto de vigilancia y prevención en la Fundación Vida Sostenible.

Por ello, la Fundación Vida Sostenible se compromete a garantizar que todas las personas que tengan relación directa en el ámbito laboral, de voluntariado o de prácticas, disfruten de un ambiente de trabajo respetuoso, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad se respeten en todo momento, así como a adoptar las medidas correctoras y disciplinarias correspondientes y de protección a las personas afectadas cuando se produzcan tales conductas.

Ámbito de aplicación

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios, realizan sus prácticas o participan en acciones de voluntariado en la labor de la Fundación Vida Sostenible en cualquier localización geográfica.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o psicológico que se pudieran producir durante el trabajo o voluntariado, en relación con el trabajo o el voluntariado o como resultado de los mismos:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.

- En los lugares donde se paga a la persona trabajadora o realiza la actividad la persona voluntaria o en prácticas, donde esta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo, las prácticas o el voluntariado.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, las prácticas o el voluntariado, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Concepto

Acoso sexual

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, 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 intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales:

- Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de esta haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
- Flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

Tipos de acoso sexual

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso “quid pro quo” (chantaje sexual)**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso ambiental**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la Fundación Vida Sostenible con independencia de su posición o cargo, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la organización.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad de éste, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Acoso psicológico (mobbing)

Los términos mobbing, “acoso moral en el trabajo” o “acoso psicológico en el trabajo”, se utilizan para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles pueden producirse puntualmente en el trabajo, si bien, para que pudieran ser constitutivas de acoso psicológico se requiere, como ya se ha

dejado expuesto, que sean acciones sistemáticas, habituales, con duración determinada en el tiempo y dirigidas sobre una persona.

Por ello, no deben confundirse las situaciones de presión o conflicto laboral con el acoso psicológico. En el primer caso, se trata de situaciones de desacuerdo, ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos. El acoso psicológico, por el contrario, consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo contra una persona.

Conductas constitutivas de acoso psicológico

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su voluntad.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona acosada.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

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

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

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

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

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

Medidas preventivas

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo, la Fundación Vida Sostenible divulgará este Protocolo a través de:

- Sesión informativa a todos el equipo de la organización.
- Carpeta compartida en Drive a todo el equipo de Fundación Vida Sostenible en el G-Suite de la organización.
- La página vidasostenible.org/fvs-compromisos/

La Fundación Vida Sostenible propiciará la formación específica de todos los miembros de la organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico.

Especialmente, la Fundación Vida Sostenible se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todos sus colaboradores, promoviendo con el ejemplo, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la Fundación Vida Sostenible se conciencien y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas de la organización.

Información y sensibilización

Elaborar material informativo para detectar una situación de acoso e informar sobre los derechos y los recursos con que cuenta el equipo de trabajo:

- Tutela preventiva > ámbito interno.
- Tutela administrativa > ámbito externo.
- Tutela judicial > ámbito externo.

Formación

La Fundación Vida Sostenible proporcionará la formación específica de todos los miembros de su organización sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso psicológico. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a aquellos miembros de su organización que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Este Protocolo ha sido elaborado por el Patronato de la Fundación Vida Sostenible el 15 de junio de 2022.