

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Elaboración: Febrero 2020 | Última Revisión: Febrero 2020



*¡Aquí todo
son ventajas!*



Documento aprobado en febrero de 2020 por el por el comité directivo de la entidad

Dirección responsable: Área Proyectos y Recursos Humanos de Fundación COPADE

Aprobado por el patronato de Fundación COPADE

Documentación relacionada:

- Código Ético de Conducta de COPADE
- Política de Responsabilidad Social Organizativa
- Procedimiento de Reclamaciones

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Elaboración: Febrero 2020 | Última Revisión: Febrero 2020



*¡Aquí todo
son ventajas!*



Índice

1. Introducción	3
2. Principios	3
3. Obligaciones del personal de COPADE en cuanto a este protocolo	3
4. Prevención del abuso sexual y el acoso: conocer, detectar y actuar	4
5. Procedimiento a seguir en caso de denuncia de situaciones de abuso y el acoso en el contexto de la entidad	6

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Elaboración: Febrero 2020 | Última Revisión: Febrero 2020



*¡Aquí todo
son ventajas!*



1. Introducción

En el presente documento se presenta el protocolo de prevención y erradicación del abuso sexual, acoso y hostigamiento que la organización Fundación COPADE pone a disposición de cualquier persona individual o jurídica, así como organización que lo requiera. Este protocolo pretende dar respuesta y evitar situaciones de abuso sexual, acoso y hostigamiento que puedan darse tanto a nivel organizacional como a lo largo del desarrollo de los proyectos que ejecuta nuestra fundación en sede o en terreno.

2. Principios

Como indica nuestra política de género, uno de los principales objetivos (9) para la entidad a este respecto es desarrollar y aplicar un protocolo de detección y erradicación de cualquier tipo de violencia de género para evitar el acoso y otras situaciones derivadas. Por ello, COPADE actuará contra cualquier tipo de acoso u hostigamiento a miembros de su personal, del voluntariado o del personal externo en el lugar de trabajo u otros eventos relacionados con la entidad. El compromiso de COPADE es que cualquier denuncia por abuso sexual, o acoso se aborde de forma confidencial, justa y oportuna con respecto a las partes implicadas. El protocolo se aplicará indistintamente del país en el que COPADE opere, aun si la legislación de dicho país no contemple esta materia en su totalidad.

3. Obligaciones del personal de COPADE en cuanto a este protocolo

Personal directivo:

- Formar e informar a todos los miembros del personal, voluntariado y personal externo qué es para COPADE un ambiente seguro de trabajo.
- Corregir conductas o comportamientos que pudieran ser percibidos como ofensivos y recordar cuál es la política de COPADE al respecto cuando sea necesario.
- Dar apoyo a cualquier persona que denuncie acoso, abuso u hostigamiento, garantizando la privacidad, rapidez, sensibilidad y proporcionalidad de la respuesta.

Evitar que las personas denunciantes o testigos sufran discriminación o victimización en el entorno laboral.



Personal interno, voluntariado y personal externo:

Cumplir con la política y el protocolo de COPADE respecto a las conductas de abuso sexual y acoso, respetando los derechos de sus compañeros y compañeras y conformando un entorno de trabajo seguro y libre de hostigamiento.

4. Prevención del abuso sexual y el acoso: conocer, detectar y actuar

Con el fin de conocer qué es para COPADE abuso sexual y acoso, cabe aclarar que lo que determina si se ha producido abuso, acoso y hostigamiento es la aceptabilidad o inaceptabilidad de determinada conducta, en base a si ésta resulta perjudicial u hostil para la persona que lo sufre o lo presencia. Serán considerados como tales actos:

- a. Cualquier comportamiento o conducta ejercida en las relaciones personales, que tenga por objeto obtener los favores sexuales de una persona ejerciendo coacción desde una posición de superioridad.
- b. Cualquier comportamiento o conducta ejercida en las relaciones personales, en las que se dé un trato vejatorio, amenazante, intimidatorio o descalificador a una persona.
- c. Cualquier comportamiento o conducta ejercida en las relaciones personales, en las que se someta a presión psicológica, física, humillación o marginación a una persona.
- d. Cualquier comportamiento o comentario ejercida en las relaciones personales, de carácter sexual o relacionado con el sexo, el origen étnico o natal, el estado civil, las creencias, la condición física, la orientación sexual u otras características personales ya sean reales o percibidas, que resulten indeseables o molestos.

Con el objetivo de formar e informar a todo el personal, voluntariado y personal externo relacionado con COPADE para detectar estos comportamientos o conductas, se detallan a continuación los siguientes ejemplos (de manera orientativa, no exhaustiva):

- a. Comportamiento agresivo hacia otras personas, por ejemplo, en forma de ira irracional, gritos, lenguaje o gestos amenazantes, insultos o violencia.

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ABUSO SEXUAL, ACOSO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL

Elaboración: Febrero 2020 | Última Revisión: Febrero 2020



*¡Aquí todo
son ventajas!*



- b. Críticas centradas en las características personales y no en las relacionadas con el rendimiento profesional, o críticas hacia otras personas con el objeto de debilitar la confianza del receptor.
- c. Exclusión o victimización.
- d. Ejercer un nivel de supervisión innecesario o excesivo o interferir en el trabajo del receptor. No se considerará comportamientos o conductas de acoso u hostigamiento las labores de seguimiento del rendimiento profesional de acuerdo con los procedimientos vigentes en la entidad (consultar ANEXO).
- e. Retener de forma deliberada información relacionada con el trabajo o bloquear oportunidades de ascenso o formación sin motivos justificados.
- f. Conductas ideadas para dañar la reputación de una persona, tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.
- g. Bromas, habladurías, insultos, burlas o mofas centradas en características físicas o personales, como las señaladas anteriormente.
- h. Exposición o disposición de material ofensivo o pornográfico.
- i. Uso generalizado de un lenguaje o terminología racista, sexualmente explícito u homófobo.
- j. Atención o contacto físico o similar persistente o no deseado, así como ejercer una excesiva presión para obtener consentimiento para mantener relaciones sexuales.

El personal directivo es responsable de que se aplique esta política de manera relevante y de forma razonable y justa. El personal gestor tiene la responsabilidad de abordar estas cuestiones con los procedimientos adecuados y ofreciendo valoraciones respetuosas y críticas constructivas, de forma que no resulte hiriente o vergonzante para el receptor.

Las relaciones libres y mutuamente consentidas no constituyen acoso sexual.



5. Procedimiento a seguir en caso de denuncia de situaciones de abuso y el acoso en el contexto de la entidad

Si un miembro del personal o del voluntariado considera que ha sido víctima de acoso u hostigamiento debe seguir los siguientes pasos:

- a. Comunicar a la persona implicada que su comportamiento no es adecuado ni aceptado, que resulta ofensivo o molesto.
- b. Si no fuese efectivo o posible, mantener un registro de los hechos y dar constancia al responsable inmediato.
- c. El/la responsable inmediato deberá reunirse, junto con un representante de RRHH., con el supuesto infractor para tratar en privado los detalles concretos de la queja.
- d. El/la responsable inmediato deberá mediar y solucionar la cuestión de manera informal, para encontrar una solución entre ambas partes. Las medidas o acuerdos tomados deberán reflejarse por escrito y dar seguimiento de su cumplimiento por parte de RRHH.
- e. Si no fuese posible resolver el conflicto de manera informal, se aplicará el procedimiento pertinente y la normativa disciplinaria que aplique en cada caso si el supuesto infractor continúa su comportamiento.

Si el/la empleado/a desea solamente comunicar formalmente un ruego o demanda, se seguirá el “procedimiento de quejas y reclamaciones” (protocolo interno de COPADE con código BG 6.7.) que se encuentra disponible en la web de nuestra entidad y que explica el procedimiento para que cualquier persona pueda poner una reclamación o queda a la entidad.

Si la denuncia afectase al responsable inmediato del denunciante o si el denunciante quisiera mantener su anonimato, éste puede elevar la denuncia al siguiente nivel jerárquico y/o solicitar apoyo a un representante de RR.HH., el cual conformará una comisión independiente para la valoración de la denuncia. También se puede solicitar apoyo a un representante del sindicato o asociación que corresponda.

En el caso de que el supuesto infractor pertenezca a un equipo externo a la entidad, la cuestión será mediada entre representantes de RR.HH. de las dos entidades involucradas, con el fin de llegar a una resolución informal del conflicto.