



PROTOCOLO DE DETECCIÓN, PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DISCRIMINATORIAS

Mayo 2021

1. Compromiso. Declaración de Principios.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, tienen derecho a la salud en el trabajo, no solo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en el ámbito laboral.

Es por ello que la **Asociación de Autónomos de Aragón -UPTA**, asume el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención, detección y gestión de las posibles situaciones de violencia laboral, acoso u otros conflictos, que puedan darse en el ámbito laboral y que puedan representar un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

La **Asociación de Autónomos de Aragón -UPTA** se compromete a:

- a. No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras modalidades de acoso y de violencia laboral provenga de quién provenga.
- b. No ignorar las quejas o comunicaciones de los casos de acoso y de violencia laboral, en cualquiera de sus modalidades, que se puedan producir en la Asociación.
- c. Recibir y tramitar de forma rigurosa y lo más rápida posible, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas o comunicaciones que pudieran producirse.
- d. Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas o comunicaciones, ni contra aquellas que participen en su proceso de gestión, siempre y cuando se actúe de buena fe.
- e. Tomar medidas para intentar evitar que las situaciones de acoso y/o de violencia laboral se produzcan o se mantengan, como el aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y la cultura preventiva. Así mismo se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos o unidades de la organización y entre personas de la misma.

Para la consecución efectiva de este compromiso el secretario general de la Asociación, exige de todas y cada una de las personas que integran la Asociación, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, la Asociación de Autónomos de Aragón -UPTA se compromete además, a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de raza y otras modalidades de acoso y de violencia laboral:

- Fomentar y mantener un entorno laboral positivo donde se respete la dignidad y un clima en el que no pueda cultivarse ninguna de las modalidades de acoso y se minimice la aparición de conflictos; y en su caso, aplicar la sanción correspondiente, de acuerdo con el régimen sancionador vigente sin importar quién sea la persona afectada o la persona o personas causantes.
- Implantar un procedimiento de prevención y actuación frente a diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- Difundir entre toda la plantilla el procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- Evaluar y hacer seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la Asociación de Autónomos de Aragón UPTA contará con la participación y colaboración de la Comisión Ejecutiva.

2. Definiciones.

Acoso sexual

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Acoso Psicológico o Moral / Mobbing

El acoso psicológico o moral se trata de toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil.

Abuso de poder o autoridad

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un/a concreto/a contratado/a o grupo de contratados/as cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad a la que se hace referencia es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia.

Trato Vejatorio

Conducta en la que él o la representante de la empresa o bien otros u otras contratados o contratadas de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad. Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros/as o sus clientes/as de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada.

La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas

Acoso Discriminatorio

En general se trata de toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, enfermedad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo.

Violencia laboral

Se entiende como violencia en el trabajo todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre la plantilla de una misma empresa, entre trabajadores y trabajadoras de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador y trabajadora o trabajadores y trabajadoras y empresario, empresaria o empresarios y empresarias; y también la que eventualmente se establezca entre usuario o usuaria o cliente y trabajador o trabajadora en la prestación del servicio.

En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

1. Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.
2. Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual).

Violencia Física Interna

Se define como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona de la plantilla es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra persona, contratado o contratada de la misma empresa, en el ejercicio de su actividad profesional. Las situaciones de violencia física interna que se den entre la plantilla no serán consideradas riesgo laboral, ya que no existe un vínculo causal entre la actividad profesional y este tipo de situaciones. No obstante, aquellos daños y/o lesiones derivadas de la exposición a este tipo de incidentes podrán ser susceptibles de ser tratados como accidente de trabajo.

Conflicto

Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí, generándose una situación de enfrentamiento de posiciones debido, fundamentalmente, a que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de objetivos, intereses, necesidades, deseos o valores que persigue la otra parte.

La aparición de conflictos laborales puede generar, desde una interferencia mínima en las operaciones de la organización, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de la misma.

3. Objeto

El objeto de este protocolo es servir como instrumento de intervención frente a las diferentes situaciones de violencia laboral descritas, en sus tres niveles de prevención:

- Prevención primaria, que se efectúa antes de la aparición del riesgo, mediante la implantación y difusión del presente procedimiento en la Asociación de Autónomos de Aragón UPTA, en especial la declaración de principios y la forma de actuar en caso de queja, para prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras que pudieran derivarse de las situaciones descritas en este documento.
- Prevención secundaria, detección de la situación y corrección lo más rápidamente posible de la misma, estableciendo la sistemática de actuación en caso de presentarse una queja por exposición ante posibles situaciones que pudieran constituir Acoso, Conflictos y/o Violencia Laboral en el ámbito laboral de la Asociación de Autónomos de Aragón UPTA y el establecimiento de las medidas correctoras oportunas.
- Prevención terciaria, orientada a la reducción en el personal de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas correctoras planificadas

4. Ámbito de Actuación.

El presente Protocolo es de aplicación para todas las personas que presten servicios en UPTA, cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación con la entidad, incluyendo el personal directivo, voluntariado, personal becario y personal en prácticas.

También es de aplicación a personal afecto a contratos o subcontratos y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la Asociación y personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo y suscriban el presente protocolo.

Las acciones y conductas discriminatorias son inaceptables en el lugar de trabajo y en cualquier ámbito relacionado directamente con el mismo o con motivo del mismo, como durante los viajes, reuniones y cualquier labor realizada en relación con proyectos, programas o actividades en los que participe el personal de la Asociación, siempre que estén vinculados con el trabajo.

5. Responsabilidades.

Secretario General: Será el encargado de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral u otros, y contribuirá a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

Gerente: Facilitará información, contribuirá a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral. Además de ayudar a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación. Así como de custodiar la información/documentación bajo el principio de confidencialidad.

Comisión Ejecutiva: Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo, mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información al gerente de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Personal contratado: Tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran.

6. Desarrollo del procedimiento.

Este procedimiento se pone a disposición de cualquier persona, dentro del ámbito de aplicación establecido en el punto 4, como herramienta para comunicar una posible situación de acoso o discriminación, en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral, de los relacionados en el punto 2, con el objeto de adoptar las medidas oportunas.

Principios del procedimiento de actuación

El desarrollo del presente procedimiento se basa en los siguientes principios:

- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Así pues, el protocolo tiene, dentro de su objeto, proteger la intimidad y la dignidad tanto de la persona afectada como de todas las personas implicadas en el mismo.
- Contradicción. Ambas partes tendrán los mismos derechos de ser escuchadas y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de ellas se encuentre indefensa frente a la otra.
- Carácter preventivo. El protocolo no goza de naturaleza punitiva, sino que tiene un carácter plenamente preventivo, por este motivo las medidas derivadas del mismo van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas correctoras adecuadas al riesgo. Es, por tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley. En caso de denuncia ante órgano judicial la actuación de la Comisión Ejecutiva quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme y se valorará la propuesta de medidas cautelares.

- Confidencialidad de los datos. Las personas que intervengan en el protocolo guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. Esto supone la indicación expresa a las personas que intervengan de la confidencialidad de los datos (guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.).
- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación. Se investigarán hechos, no apreciaciones. Se evitarán juicios previos. El trato a las partes implicadas y a los o las diferentes testigos será lo más delicado posible. Todas las personas a las que se solicite testimonio para el proceso serán informados e informadas previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración, así como del carácter voluntario y confidencial. Además, se tendrá en cuenta el resto de principios en la determinación de los encargados y las encargadas de tramitar y gestionar las quejas.
- Diligencia o celeridad. La tramitación del protocolo se realizará de forma urgente, fijando un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones que se tramiten. Así pues, la investigación y la resolución sobre la conducta referida en la queja o reclamación deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el protocolo pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas, conforme a los plazos establecidos en el presente procedimiento.
- Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe. Por el contrario, las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

Inicio del Procedimiento.

La persona afectada deberá presentar por escrito una denuncia por discriminación ante la Comisión Ejecutiva (Anexo I). También podrá presentarla cualquier persona que tenga conocimiento de un acto de discriminación.

La Comisión Ejecutiva comunicará a la persona denunciante por escrito que hay una denuncia hacia ella, que se va a proceder a una investigación de los hechos.

La Comisión Ejecutiva evaluará el caso y decidirá qué personas de la Comisión serán las que desarrollen la investigación, quienes serán las encargadas de recabar la información necesaria para esclarecer los hechos, garantizando la confidencialidad necesaria. Para ello, recopilarán pruebas y realizarán entrevistas a personas que hayan podido atestiguar lo sucedido.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en el proceso, podrá la Comisión adoptar las medidas cautelares necesarias, con el fin de evitar perjuicios a aquéllas. Dichas medidas tendrán vigencia mientras dure el procedimiento y hasta que se resuelva el mismo, y no podrán

suponer para las personas afectadas un perjuicio o un beneficio en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

La Comisión, una vez recopiladas y analizadas todas las pruebas y realizadas las entrevistas, emitirá el correspondiente informe en el plazo máximo de 30 días.

A la vista del informe, la Comisión Ejecutiva tomará uno de los siguientes acuerdos:

1. Archivo motivado de las actuaciones.
2. Determinar que ha habido una situación de discriminación, con lo que la Comisión dará traslado al gerente, para que en su caso proponga al secretario general de la Asociación las medidas correctoras y/o disciplinarias oportunas.

Las denuncias y falsas acusaciones o testimonios falsos podrán ser constitutivos también de medidas disciplinarias.

Seguimiento.

El seguimiento de las denuncias será realizado al menos hasta tres meses después de su resolución informal o a la aplicación de las medidas disciplinarias.

La Comisión Ejecutiva de la Asociación será informada del desarrollo de las medidas adoptadas para frenar las situaciones de discriminación. Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen o participen en la investigación de las situaciones de discriminación, al igual que no se produzcan contra las personas que se opongan o defiendan a otra cuando se produzca una conducta de este tipo.

En el caso de que se produzca alguna represalia, podrá ser denunciada ante la Comisión Ejecutiva por los mismos procedimientos establecidos.

7. Acciones preventivas y formativas.

Se llevarán a cabo campañas informativas y de sensibilización contra la discriminación en el entorno laboral, y para que la plantilla conozca los recursos con los que cuenta por medio del Protocolo. Este Protocolo estará disponible en la página web de la Asociación de Autónomos de Aragón-UPTA (www.upta-aragon.es).

Se llevarán a cabo programas de formación adecuados y dirigidos a todas las personas trabajadoras de la entidad, personal voluntario y en prácticas, así como a personas usuarias de los programas de la entidad.

8. Entrada en vigor del protocolo.

La entrada en vigor del presente protocolo será a partir de la firma del mismo, y se mantendrá vigente mientras no se acuerde su actualización.

ANEXO I MODELO DE RECLAMACIÓN

| Persona que realiza la reclamación | | |
|--|---------------|---------------|
| Persona presuntamente discriminada: | | |
| Nombre: | Departamento: | Cargo/Puesto: |
| Persona denunciante (si es distinta a la persona presuntamente discriminada): | | |
| Nombre: | Departamento: | Cargo/Puesto: |
| Persona que recibe la reclamación | | |
| Nombre: | Departamento: | Cargo/Puesto: |
| Objeto de la reclamación | | |
| | | |

| Identificación de los hechos | | | |
|--|-------|---|-------|
| Fecha | | | |
| Hora | | | |
| Lugar | | | |
| Frecuencia | | | |
| Tipo de discriminación | | | |
| Descripción detallada de los hechos | | | |
| Testigos de los hechos | | | |
| Nombre y apellidos | | | |
| Departamento | | | |
| Firma de la persona autora de la reclamación | Fecha | Firma de la persona receptora de la reclamación | Fecha |
| | | | |