

Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso y Discriminación



La Asociación de Estudiantes de Biociencias de España, a partir de ahora AEBE, defiende que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La AEBE declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia.

En consecuencia, la AEBE se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas, tanto en el entorno asambleario como en el entorno interno de la asociación, y garantizar la debida protección frente a las personas que lo sufran.

Es por tanto objetivo del presente protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al estudio y prevención, así como a la solución rápida de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso y la discriminación. Asimismo, este protocolo pretende garantizar un espacio seguro para todas las personas, pudiendo ser aplicable este al estar recogida como acción sancionable el acoso y cualquier tipo de discriminación.

Exposición de Motivos

En el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos se reconoce que todas las personas tienen los mismos derechos y libertades. Mandato que la propia ONU ha declarado que implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación y el acoso por diversos motivos. Sobre esta base se ha construido un sólido cuerpo de normas y resoluciones dirigido a garantizar la igualdad de derechos y libertades de todas las personas, sin discriminación.

Asimismo, en el ámbito de la Unión Europea, su Carta de Derechos Fundamentales establece que "la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad". Y prohíbe de forma expresa en su artículo 21 toda discriminación.

La Constitución Española (CE) proclama en su artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo en sentido amplio o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social (art. 9.2 CE), tras reconocer como derecho fundamental, el del libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1 CE).

Por otra parte, en el artículo 14.h) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se reconoce a todo empleado público el derecho al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. Asimismo, el artículo 52 del EBEP, entre los deberes de los empleados públicos, establece que han de actuar con sujeción, entre otros, al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito universitario, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, destaca en su Preámbulo el papel de la Universidad como transmisora de valores y como institución que respeta los derechos y las libertades de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres, estableciendo la exigencia de que todas las Universidades tengan Unidades de Igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con dicho principio de igualdad.

Teniendo en cuenta este marco jurídico, la AEBE, como asociación que respeta los derechos y las libertades de todas las personas, establece el presente Protocolo con el fin de favorecer la igualdad real y efectiva en el ámbito asambleario e interno, mediante una serie de actuaciones dirigidas a prevenir y erradicar cualquier tipo de conducta discriminatoria o de acoso en las actividades de la AEBE, y promover un clima de respeto a los derechos y la dignidad de las personas que integran la asociación.

Ámbito de aplicación

Este protocolo será de aplicación a todos los miembros de la AEBE, tanto en sus relaciones recíprocas como en aquellas que se mantengan con terceras personas por razones relacionadas con la asociación.

Conductas de Acoso y/o Discriminatorias

A efectos de presente Protocolo, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo y la Ley 3/2016 del 22 de julio los conceptos de acoso se definen en los siguientes términos:

1. «Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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, orientación sexual o identidad de género cualquier comportamiento, verbal, físico o 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».
3. «Será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que, por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se considerará también un acto de discriminación por dichas razones.

Procedimiento a Seguir como Medida de Prevención

1. Acciones de Difusión, Información y Comunicación

La AEBE se compromete a difundir y dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en sesión de la Asamblea General, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web y en cualquiera otro medio de comunicación disponible, de modo que toda la comunidad de la AEBE, así como las empresas, entidades o instituciones que colaboren con la asociación lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

2. Consulta del Protocolo

La AEBE atenderá todas las consultas que se requieran acerca del contenido del presente Protocolo con el fin de facilitar la resolución de cualquier duda o consulta sobre el procedimiento de actuación frente a posibles situaciones de acoso y/o discriminación.

3. Estudio y Diagnóstico sobre Situaciones de Acoso y sus Riesgos

Uno de los principales problemas más apremiantes acerca del acoso y la discriminación es que son acontecimientos que con gran frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito social. Esto se traduce en la necesidad de estudiar, analizar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, la AEBE promoverá, a través de acciones de la JD, la realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en nuestra comunidad y las características que presenta.

Procedimiento de Actuación

1. Denuncia de Hecho Constitutivo de Acoso y Discriminación

La puesta en conocimiento de hechos susceptibles de ser considerado como casos de acoso o discriminación hacia cualquier miembro de la AEBE, bien dentro de su estructura o en periodo asambleario dará inicio al proceso sancionador previsto en este protocolo.

Cualquier persona participante de la AEBE está legitimada para poner en conocimiento cualquier hecho de acoso o discriminación y será suficiente para efectos del inicio del procedimiento cualquier forma de contacto con la Presidencia o la Secretaría General de la asociación, o cualquier otra persona que estos designen.

2. Procedimiento Sancionador

Antes de cualquier tipo de decisión, el Comité Jurídico llevará a cabo un peritaje completamente imparcial, teniendo la obligación de mantener el anonimato de las partes afectadas.

Esta evaluación consistirá en la declaración de las partes implicadas y de los posibles testigos para contrastar los hechos sucedidos. Tras ello, se redactará un informe exponiendo los acontecimientos, seguido de un estudio exhaustivo de dicho informe por parte del personal designado y se propondrá cualquier tipo de sanción o acción que se considere adecuada al respecto.

En este punto del proceso, será el Comité Jurídico quien decida y ejecute las medidas preventivas necesarias, siempre de acuerdo con los principios de proporcionalidad e interés superior de la/s víctima/s. Asimismo, se ejecutarán las medidas pertinentes para reparar a quienes hayan sufrido de estos casos de acoso o discriminación.

Posteriormente se deberá estudiar y ejecutar, de ser necesario, por parte de la JD la puesta en conocimiento ante la Policía de los hechos acontecidos para que sea la Ley quien juzgue, ya que ni la JD ni la/s persona/s designada/s para el caso tienen la potestad de juzgar a nadie. Como medida preventiva, se intentará la separación de las partes implicadas para evitar posibles situaciones que puedan complicar el proceso.

3. Asistencia a la/s Persona/s Afectada/s por la Situación

Si la parte afectada negativamente del acoso o discriminación lo requiere, se le facilitará o recomendará, en la medida de lo posible, atención psicológica y/o jurídica.

4. Informe del Comité Jurídico

El informe final elaborado por el Comité Jurídico para el caso será entregado a la JD y custodiado por la Secretaría General de la asociación. Sin embargo, la toma de cualquier tipo de acción en relación a este informe requerirá de la previa autorización por parte de la víctima.

Evaluación y Revisión del Protocolo

El Comité Jurídico realizará el control y seguimiento de la aplicación de este protocolo con la finalidad de comprobar su eficaz funcionamiento y real efectividad en la detección y eliminación de las situaciones de acoso y discriminación. Si se detectan fallas en la aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, se deberá poner en conocimiento de la JD, la cual propondrá su modificación siguiendo una serie de trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que incluirá propuestas de mejora y que se presentará a la Asamblea General.

Formulario de Puesta en Conocimiento de Acoso y/o Discriminación



DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Persona afectada

Testigo

Responsable directo

Otro:

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono:

Correo electrónico:

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (en el caso de que no sea la persona solicitante)

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono:

Correo electrónico:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITA MEDIDAS CAUTELARES

No

Sí, especifique cuáles requiere y por qué:

DOCUMENTACIÓN ANEXA

No

Sí, especifique:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo y cualquier otra forma de discriminación en la Asociación de Estudiantes de Biociencias de España.

En _____, a _____ de _____ del 20____,

Firmado: