
PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI

ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA



Diciembre 2024

**ASOCIACIÓN AUTISMO ARAYA
C/RAMÓN POWER,9,28043,MADRID**

1. Presentación

Con la creación e implementación de este protocolo, buscamos promover la igualdad y consolidar los derechos de las personas LGTBI dentro de nuestra asociación.

Este protocolo será una herramienta para establecer mecanismos de prevención del acoso.

Además, subrayamos la importancia de la formación y sensibilización tanto para la junta directiva de la entidad actuando como representación legal, como para el personal, facilitando la implementación de mecanismos para la denuncia y los procedimientos correspondientes.

Creemos firmemente que al identificar y nombrar el problema, nos acercamos a encontrar la solución", por lo tanto, es crucial identificar las conductas LGTBIfóbicas y negociar procedimientos firmes para erradicarlas. Este protocolo está diseñado para proporcionar a toda persona que participe en la asociación, las herramientas adecuada para prevenir, evitar y sancionar conductas discriminatorias, vejatorias y/o ofensivas.

Consideramos que hemos de asegurar que la asociación sea un lugar libre de lesbofobia, bifobia, homofobia y transfobia.

2. Declaración de principios

Según la Constitución española, a dignidad inherente a la persona, sus derechos inviolables, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral, así como el principio de igualdad y no discriminación por cualquier condición personal o social son fundamentales.

A nivel estatal, el Estatuto de los Trabajadores establece el derecho al respeto a la intimidad y a la dignidad de toda persona trabajadora, incluyendo protección contra ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, y acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Además, respaldados por la Unión Europea, se ha establecido un marco legal para proteger a los trabajadores y trabajadoras contra la discriminación por orientación sexual.

Por consiguiente, desde la Asociación Autismo Araya, se propone este protocolo con el compromiso real de no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria ni acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dentro de la entidad.

Se prohíbe expresamente cualquier conducta de este tipo. Con el objetivo de garantizar un entorno laboral respetuoso con los derechos mencionados, la entidad y la representación legal de la plantilla se comprometen a abordar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda surgir. En tal caso, la entidad utilizará plenamente sus poderes directivos y disciplinarios.

3.Ámbito de aplicación

El presente protocolo de actuación es de aplicación directa a todas las personas que desarrollen su actividad profesional dentro del ámbito organizativo de Araya, independientemente del vínculo contractual o jurídico que mantengan con esta. Esto incluye, pero no se limita, a empleados/as permanentes, temporales, alumnos de prácticas, voluntarios, colaboradores externos y proveedores que desempeñen su labor en los espacios físicos y virtuales de la empresa, así como en cualquier actividad organizada por esta. Este protocolo se aplica en todos los entornos donde Araya tenga presencia o ejerza su influencia organizativa, garantizando que las normas de respeto y no discriminación se extiendan a todos los niveles y relaciones laborales. Su cumplimiento es obligatorio y está sujeto a las medidas disciplinarias pertinentes en caso de incumplimiento, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024.

4.Definiciones

Cualquier conducta que tenga como objetivo o resultado, menoscabar la dignidad o la integridad física o psicológica de una persona, respecto a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, o que genere un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, será considerada como un acoso de este tipo. Sabemos que estas conductas pueden darse en diferentes formas y direcciones, por lo que a continuación, exponemos algunas de las que pueden ser las más comunes, sin eximir cualquier otra que, como señalamos al principio de este párrafo, tenga que ver con este tipo de acoso.

La discriminación directa ocurre cuando una persona es directamente tratada de manera menos favorable que otra en una situación similar debido a su orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, ya sea mediante un comentario, mensaje de texto, etc.

La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio, interpretación o práctica aparentemente neutral resulta en una desventaja particular para personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales o intersexuales en comparación con aquellas que no lo son, y esto se realiza de manera indirecta, aparentemente, con comentarios al aire, no directamente de una persona a otra, que acaban ofendiendo e hiriendo la dignidad de la persona.

5.Principios y garantías

En Araya, asumimos el compromiso de ofrecer un entorno de trabajo seguro e inclusivo, libre de cualquier forma de acoso y violencia hacia las personas LGTBI. Para asegurar la efectividad y el respeto en los procedimientos, nos regimos por los siguientes principios y garantías:

Agilidad y Diligencia: Nos comprometemos a investigar y resolver las denuncias con la máxima celeridad, respetando los plazos establecidos y evitando cualquier demora injustificada.

Respeto y Protección de la Intimidad y Dignidad: Garantizamos un trato justo a todas las personas afectadas, con especial atención a la protección de la intimidad y la dignidad de quienes participan en el proceso.

Confidencialidad: Todas las personas implicadas están sujetas a normas de confidencialidad, protegiendo el contenido de las denuncias y la información obtenida durante la investigación.

Protección de la Víctima: Adoptamos medidas para proteger a la persona denunciante de cualquier tipo de represalia, cuidando su seguridad y salud, y prestando especial atención a las repercusiones físicas y psicológicas de la situación.

Garantía de Contradicción: Aseguramos una audiencia imparcial y justa para todas las personas afectadas, permitiendo que cada parte pueda presentar su versión de los hechos y cualquier prueba o testimonio relevante.

Restitución de Condiciones Laborales: En caso de que el acoso haya afectado las condiciones laborales de la víctima, se ofrecerá la posibilidad de restituir dichas condiciones en el momento en que sea solicitada por la persona afectada.

Prohibición de Represalias: Queda expresamente prohibida cualquier forma de represalia o amenaza contra las personas que presenten una denuncia, actúen como testigos o colaboren en la investigación de un caso de acoso. Cualquier acto de represalia será considerado nulo y sujeto a sanción disciplinaria.

Estos principios son una parte fundamental de nuestro compromiso para erradicar el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, creando así un entorno inclusivo y respetuoso para todas las personas.

6.Procedimiento

En Araya, estamos comprometidos con la creación de un entorno laboral seguro e inclusivo, y para ello hemos establecido un procedimiento claro y accesible para la presentación de denuncias o quejas relacionadas con situaciones de acoso o violencia basadas en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Nuestro procedimiento garantiza los **siguientes principios**:

Accesibilidad y Confidencialidad: Todas las personas, independientemente de su relación contractual, pueden acceder a este canal de denuncias, el cual mantiene la confidencialidad absoluta de los datos y protege la identidad de las personas involucradas. Las denuncias pueden ser presentadas mediante correo electrónico a la representante de la titularidad.

Agilidad y Plazos de Resolución: Cada denuncia será atendida con agilidad y diligencia, respetando plazos específicos para cada etapa del proceso, desde la recepción hasta la resolución. La investigación se llevará a cabo en un plazo máximo de 15 días laborables garantizando así una respuesta oportuna y efectiva.

Protección y Prohibición de Represalias: En consonancia con la Ley 2/2023 y el Real Decreto 1026/2024, la empresa garantiza la protección de los denunciantes frente a cualquier tipo de represalia. Cualquier acto de represalia será considerado falta grave y estará sujeto a sanciones disciplinarias.

Seguimiento y Transparencia: La persona denunciante recibirá actualizaciones periódicas sobre el estado de su denuncia y podrá acceder a servicios de apoyo, como asistencia psicológica o asesoramiento legal, durante el proceso de investigación. Este protocolo refleja nuestro compromiso con la protección de los derechos de todas las personas LGTBI en el entorno laboral y con la aplicación de medidas efectivas que garanticen un espacio de trabajo libre de acoso y violencia.

Este protocolo refleja nuestro compromiso con la protección de los derechos de todas las personas LGTBI en el entorno laboral y con la aplicación de medidas efectivas que garanticen un espacio de trabajo libre de acoso y violencia.

7. Seguimiento y evaluación del protocolo

La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género tiene la responsabilidad de llevar a cabo un seguimiento del presente protocolo.

Se convocará anualmente junto con la comisión de igualdad para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, y elaborará un informe conjunto detallando sus acciones.

Este informe será entregado a la junta directiva de la asociación, así como, en su caso, a la Comisión de Igualdad.