

Política contra el acoso y el hostigamiento

En el documento *Armonización de políticas de RR. HH.* (H04) se identifican aquellas políticas que resultan cruciales (Categoría 1) para la puesta en práctica con éxito de la SMS y que deben ser armonizadas durante la etapa de cuenta atrás para su puesta en marcha (dispuestas para el día 1).

La política para dar respuesta a situaciones de acoso y hostigamiento es una de dichas políticas.

Durante la etapa de planificación, el afiliado gestor lidera, junto al Equipo de Liderazgo de País, el desarrollo del Plan de Transición a la SMS, que incluirá la armonización de las políticas de recursos humanos que se aplicarán a nivel de país, etc.

A continuación, el Grupo de Trabajo sobre RR. HH. acordará una declaración sobre la política para dar respuesta a situaciones de acoso y hostigamiento y que será utilizada por los Equipos de Liderazgo de País para tal propósito.

En aquellos países en los que los afiliados implementadores cuenten con directrices, protocolos o procedimientos ya existentes lo suficientemente detallados y se prefiera desarrollar una política común a partir de los mismos, ésta se podrá aplicar **siempre y cuando no entre en conflicto con los principios comunes descritos a continuación**. Si para la puesta en marcha de la SMS se decide adoptar una política armonizada, es necesario contrastarla con la legislación laboral local para asegurar que todas las pautas son legales y viables en el país. Cualquier posible cambio debe ser consultado de manera previa con los responsables de RR. HH. (generalmente en coordinación con el afiliado gestor) y aplicado de forma coherente a todo el personal en el país.

Principios

En Oxfam creemos que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto, dignidad y justicia. Por tanto, nos comprometemos a ofrecer un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso u hostigamiento. Oxfam no tolerará ningún tipo de acoso u hostigamiento a miembros de su personal, del voluntariado o del personal

externo en el lugar de trabajo, en eventos relacionados con Oxfam o mientras se desarrolle la labor de Oxfam. Cualquier denuncia por acoso u hostigamiento se abordará de forma confidencial, justa y oportuna con respecto a todas las partes implicadas.

En muchos países, el acoso o la discriminación son ilegales. Aún en el caso de que en un país la legislación no contemple la discriminación en su totalidad, la política de Oxfam para dar respuesta a situaciones de acoso y hostigamiento se aplicará indistintamente.

Responsabilidades de la dirección

El personal directivo es especialmente responsable de prevenir el acoso y el hostigamiento y de emprender acciones adecuadas en caso de que se produzcan.

Esto puede significar:

- **Proporcionar formación e información a todos los miembros del personal, del voluntariado y al personal externo sobre las expectativas de Oxfam en cuanto a lo que implica un ambiente seguro y libre de cualquier forma de acoso u hostigamiento.**
- **Corregir aquellas conductas o comportamientos que pudieran ser percibidos como ofensivos y recordar cuál es la política de Oxfam cuando resulte apropiado.**
- **Proporcionar apoyo a cualquier persona que denuncie acoso u hostigamiento, garantizando que la queja es tratada de forma rápida y con estricta confidencialidad y sensibilidad.**
- **Garantizar que las personas denunciadas o testigos no sufren victimización.**
- **Proporcionar apoyo a cualquier persona acusada de acoso u hostigamiento.**
- **Garantizar que las acusaciones son investigadas sin dilación en el tiempo a fin de verificar los hechos y determinar si se requiere tomar medidas formales.**

Responsabilidades de los miembros del personal, del voluntariado y del personal externo

Es responsabilidad de toda persona que trabaje con Oxfam respetar los derechos de sus compañeros y compañeras de trabajo y conocer las políticas de recursos humanos relacionadas con la conducta.

Definiciones

No es la intencionalidad del infractor lo que determina si se ha producido acoso y hostigamiento, sino si dicho comportamiento es aceptable o no –de acuerdo a unos estándares razonables– o si resulta perjudicial u hostil para la persona que lo sufre o lo presencia.

Definición de "hostigamiento":

Comportamiento o conducta dirigida hacia una persona o grupo de personas que genera un ambiente amenazante o intimidatorio y que mina su confianza y autoestima. Puede consistir en un abuso o uso inapropiado de poder –de carácter físico o psicológico– que produce humillación o daños al receptor o receptores.

Algunos ejemplos son:

- Comportamiento agresivo hacia otras personas, por ejemplo, en forma de ira irracional, gritos, lenguaje o gestos amenazantes, insultos o violencia.
- 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.
- Exclusión o victimización.
- Fijar de forma persistente objetivos con plazos inviables o tareas imposibles de realizar. Ejercer presión innecesaria.
- Ejercer un nivel de supervisión innecesario o excesivo o interferir en el trabajo del receptor.
- Retener de forma deliberada información relacionada con el trabajo o bloquear oportunidades de ascenso o formación sin motivos justificados.
- Conductas ideadas para dañar la reputación de una persona, tanto en el ámbito de la organización como fuera de ella.

La lista de ejemplos anterior no es exhaustiva, pero puede ser utilizada de forma orientativa.

Definición de "acoso":

Conducta verbal, no verbal o física que cumple las siguientes condiciones:

- De carácter sexual o relacionada con el sexo, la raza, el color, el origen étnico, un cambio de sexo, una incapacidad, el estado civil, la religión, las creencias, la edad, la talla, el estilo de vida, la

orientación sexual u otras características personales de una persona, ya sean reales o percibidas.

- Es indeseada o molesta.
- Tiene el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona.

Asimismo, se considera acoso el trato menos favorable hacia una persona por el hecho de que él o ella haya rechazado o se haya sometido a un tipo de conducta descrito anteriormente.

- Cualquier persona puede ser víctima de acoso.
- El acoso puede ser un incidente aislado o producirse de forma repetida.
- El acoso puede darse de diversas formas y puede implicar el uso de documentos escritos, tecnologías digitales, correos electrónicos, mensajes de texto o imágenes.

Algunos ejemplos son:

- Bromas, habladurías, insultos, burlas o mofas centradas en características físicas o personales, como las señaladas anteriormente.
- Exposición o disposición de material ofensivo o pornográfico, pintadas, literatura racista o documentos, imágenes u objetos de carácter sexual.
- Uso generalizado de un lenguaje o terminología racista, sexualmente explícito, provocativo u homófobo.
- Exclusión de personas debido a sus características personales.
- Insultar o ridiculizar la forma de vestir o de hablar o el comportamiento de una persona.
- Atención o contacto físico o similar persistente o no deseado.
- Ejercer una excesiva presión para obtener consentimiento para mantener relaciones sexuales, (por ejemplo, insinuar o afirmar que las oportunidades laborales de una persona pueden verse afectadas negativamente en caso de rechazar un acercamiento de tipo sexual).

La lista de ejemplos anterior no es exhaustiva, pero puede ser utilizada de forma orientativa.

Qué NO es acoso u hostigamiento

No se debe considerar acoso u hostigamiento las labores de seguimiento y gestión diaria del rendimiento profesional de acuerdo con los procedimientos vigentes o la aplicación de

medidas disciplinarias de acuerdo con la política relevante y de forma razonable y justa por parte de un superior. Oxfam también tiene el derecho a gestionar al personal voluntario de forma razonable. De igual forma, el personal de Oxfam a cargo de un empleador externo o una organización socia tiene también el derecho a gestionar las situaciones de acoso y deberá tener en cuenta a las personas involucradas de acuerdo con las medidas recogidas en el correspondiente contrato.

El personal gestor tiene la responsabilidad de abordar un rendimiento profesional pobre o un comportamiento inapropiado de aquellas personas que estén bajo su responsabilidad. Sin embargo, deberá seguir los procedimientos apropiados y ofrecer consejos y críticas constructivos de forma que no resulte humillante para el receptor.

Las relaciones libres y mutuamente consentidas no constituyen acoso sexual.

Procedimientos

Miembros del personal y del voluntariado

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

1. Mantener un registro de los hechos.
2. Intentar explicar a la persona implicada que su comportamiento no es aceptado o que resulta ofensivo o molesto. Si esto no resultase posible, debe hablar con su responsable inmediato. Puede ser de ayuda describir los detalles por escrito.
3. El responsable inmediato debe reunirse con el supuesto infractor tan pronto como sea posible para transmitirle detalles concretos de la queja. También deberían hablar con un representante de RR. HH.
4. Cuando resulte apropiado, el responsable inmediato debe tratar de solucionar la cuestión de manera informal, en colaboración tanto con el supuesto infractor como con el denunciante, para tratar de encontrar una solución. Todas las medidas acordadas deben reflejarse por escrito y se deberán fijar reuniones de seguimiento.
5. Si no es posible resolver la cuestión de manera informal, se aplicará el procedimiento de resolución de conflictos (en el caso del denunciante) y se aplicará la normativa disciplinaria (en el caso del supuesto infractor

o de que se produzcan alegaciones perniciosas).

6. Si el infractor es una persona voluntaria, se aplicará el procedimiento correspondiente.

¿Qué ocurre si la denuncia afecta al responsable inmediato del denunciante?

Siempre que sea posible, el denunciante debe hablar con su responsable inmediato para hacerle saber que un determinado comportamiento supone un problema. Si resulta demasiado incómodo, el afectado podrá hablar con un superior del siguiente nivel jerárquico y/o solicitar apoyo (ver más abajo). Entonces se deberá seguir el procedimiento descrito anteriormente.

Si el empleado desea presentar una queja, se seguirá el proceso de resolución de conflictos.

¿Qué ocurre si el supuesto infractor pertenece a otro equipo?

Ante todo, el denunciante debe tratar de resolver la cuestión de manera informal de acuerdo con los pasos descritos anteriormente (1-4). De no lograr resolverse, el responsable inmediato del denunciante debe ponerse en contacto con el representante de RR. HH. Entonces, el representante de RR. HH. notificará la queja al responsable inmediato del supuesto infractor y se seguirán los pasos descritos anteriormente.

Apoyo

Todas aquellas personas que se consideren víctimas de acoso podrán solicitar apoyo, así como todas aquellas que hayan sido denunciadas. Pueden prestar apoyo:

- El responsable inmediato del denunciante, cuando este no sea el supuesto infractor.
- Un representante del equipo de RR. HH.
- Un representante del sindicato o la asociación de trabajadores (cuando exista).
- En algunas circunstancias y cuando resulte apropiado, un mediador o asesor externo (generalmente, vía RR. HH.).