



FONDO SEMILLAS
30 AÑOS JUNTAS SEMBRANDO IGUALDAD

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE CONDUCTAS DE
ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y
LABORAL, OTRAS VIOLENCIAS Y
DISCRIMINACIÓN.**



A. Presentación

Este protocolo fue diseñado la finalidad de contar con los medios de prevención y manejo de situaciones de hostigamiento y/o acoso, otras violencias y discriminación en nuestras relaciones laborales, así como de propiciar un entorno seguro y saludable para quienes trabajan en y con la organización.

B. Definiciones

- a. **Consentimiento:** Acuerdo mutuo por el que una persona se asegura de tener la voluntad de otra de manera verbal. Debe cumplir con cinco características: Afirmativo, voluntario, consciente, específico y revocable.
- b. **Discriminación:** Distinción, exclusión o preferencia basada en características o condiciones individuales que anule o altere la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación.
- c. **Violencia laboral:** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la persona afectada. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de sucesos cuya suma produce el daño.
- d. **Acoso y hostigamiento laboral:** Cuando una persona hiere, humilla, ofende o amedrenta de forma reiterada a otra con igual o diferente nivel jerárquico, a fin de intimidar, opacar, aplanar o consumirla emocional, intelectual o moralmente. Un acto aislado de esta naturaleza o debidamente justificado no constituye acoso ni hostigamiento en el ámbito laboral.
- e. **Acoso y hostigamiento sexual:** Comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona con la misma o distinta jerarquía, respectivamente. Para ser considerado acoso u hostigamiento sexual, basta que la conducta se cometa una sola vez.

C. Prevención, atención, actuación y reparación.

A fin de preservar el respeto, prevención, disciplina y protección de la dignidad e integridad de quienes colaboran en y con la organización, Fondo Semillas lleva a cabo las acciones que se exponen a continuación.



- a. **Medidas de prevención.** Promover una convivencia y ambiente de colaboración respetuoso; sensibilizar y capacitar al equipo de trabajo permanente y a quienes, eventualmente, se incorporen y/o colaboren con la organización sobre temas que favorezcan la prevención de violencia y discriminación; propiciar espacios de diálogo entre las personas integrantes de Fondo Semillas a fin de detectar prácticas laborales o de convivencia inadecuadas y sus efectos; incorporar la negociación, mediación y conciliación como medios alternativos de transformación de conflictos de naturaleza laboral, y el Consejo Privado de investigación y resolución de casos para atender, investigar y resolver las consultas y quejas sometidas a su consideración.
- b. **Medidas de atención.** De presentarse un incidente de violencia o discriminación en contra de cualquier persona integrante o colaboradora de Fondo Semillas, las personas que integran el área de Recursos Humanos tienen asignado el rol de “Primeras respondientes” a fin de actuar como primer contacto en la escucha, acompañamiento y orientación sobre las acciones que la persona afectada por una conducta inapropiada puede realizar para actuar respecto al conflicto.

Además, podrán aplicar una medida de protección en beneficio de la persona afectada según las circunstancias del caso, pudiendo limitar la comunicación entre las partes en conflicto o restringir la participación de la persona señalada como responsable en los proyectos o actividades conjuntas o separar a la persona señalada temporalmente del sitio de trabajo.
- c. **Medidas de actuación.** En caso de presenciar, experimentar o conocer un incidente de acoso u hostigamiento, discriminación u otro tipo de violencia, se puede formular una consulta o promover una queja ante el Consejo Privado para recibir orientación o reportar una conducta inadecuada.

Para ambos efectos se enviará un correo a la cuenta consultasyquejas@bostoncenter.org para solicitar un formulario de consulta o queja respecto de los hechos sobre los que se tiene duda o se quieren reportar.

Las quejas y consultas pueden promoverse por cualquier persona integrante o colaboradora de la organización que haya sido afectada, responsable, testigo o tercera que cuente con información suficiente para dar a conocer al Consejo Privado las circunstancias en que ocurrieron los hechos.

Los procedimientos se conducen y resuelven de manera expedita, exhaustiva e imparcial, evitando la victimización secundaria y brindando orientación en la toma de decisiones respecto al caso. En todo momento, las personas integrantes del Consejo Privado guardarán la confidencialidad del asunto respectivo.

En el procedimiento de queja, además:

1. Se evita la victimización secundaria;
2. Se consideran fundamentales la declaración de la persona afectada y de la señalada como responsable y se garantiza su participación, sus derechos y necesidades;
3. Se garantiza un trato digno y respetuoso sin culpabilizar a la persona afectada;
4. Se le orienta en la toma de decisiones respecto al caso;
5. Se garantiza privacidad y confidencialidad, y
6. Se implementan procesos de justicia restaurativa y transformativa en los casos que proceda.

Las medidas disciplinarias se determinarán según la gravedad de la conducta y la reincidencia y pueden consistir en:

- a. Advertencia.
 - b. Acta administrativa.
 - c. Asignar de forma permanente otras actividades a la persona responsable.
 - d. Suspensión por tres días sin goce de sueldo + Acta administrativa.
 - e. Terminación de la relación laboral o rescisión contractual.
- d. Medidas restaurativas.** Están orientadas a que la persona responsable asuma las consecuencias y se sensibilice sobre los actos indebidos que cometió, repare el daño y tome medidas que favorezcan el restablecimiento de la dignidad de la persona afectada. Pueden consistir en:
- a. Una disculpa pública; o
 - b. Una disculpa por escrito;
 - c. El compromiso escrito de no incurrir de nueva cuenta en acciones inapropiadas que puedan dañar a la persona afectada o a cualquier otra que integre nuestra organización;
 - d. Participar en un taller relacionado con la falta que cometió y mostrar a la persona responsable de Recursos Humanos, en su momento, el comprobante que acredite el cumplimiento de las horas exigidas por la institución impartidora del taller, la cual es elegida por Fondo Semillas y su costo puede correr a cargo de la persona responsable y de la organización a manera de corresponsabilidad en las medidas de reparación.