



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN EN SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO
POR ORIENTACIÓN SEXUAL**

Actualizado 2024



**mugarik
gabe**



Mugarik Gabe en asamblea de mayo de 2019 decidimos dotarnos de un Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual. En aquel momento asumimos como propio el Protocolo de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, que se encontraba en proceso de aprobación, asumiendo las acciones necesarias para su aplicación en nuestra organización. Como parte del Equipo de Género de la Coordinadora formamos parte de su debate y elaboración y lo consideramos un protocolo no sólo necesario, sino también referente por sus contenidos y enfoque.

En el momento de la aprobación del protocolo decidimos retomar todo su contenido y específicamente adaptamos a la realidad de Mugarik Gabe las **MEDIDAS DE PREVENCIÓN** que propone:

- Declaración de la organización de Tolerancia O ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral, mediante la firma en asamblea del Decálogo de Tolerancia Cero de la Coordinadora de ONGD de Euskadi.
- Ubicación, en un lugar visible de las tres oficinas de Mugarik Gabe del Decálogo de Tolerancia Cero, así como solicitar a las socias locales su ubicación, en un lugar visible de la organización.
- Dar a conocer a las socias locales el presente protocolo.
- Aprobar políticas de igualdad que detecten, dificulten y/o frenen el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en la organización.
- Incluir en los proyectos de cooperación y de acción humanitaria o de emergencia, el riesgo y las medidas dirigidas a combatir el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.
- En cualquier proceso de la selección de personal, exigir certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante.
- Participar en las formaciones que la Coordinadora de ONGD de Euskadi promueva en este tema.



MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Para posibilitar la intervención en caso de que se de alguna de las situaciones previstas en este protocolo, se constituye un **equipo de referencia** (el de la propia Coordinadora) que será responsable de recibir las denuncias y poner en marcha la fase de investigación. Es obligación de Mugarik Gabe dar a conocer los nombres y forma de contacto de las personas que conformarán este equipo.

El proceso de intervención que se incluye en este apartado, no excluye, limita o condiciona, en ningún caso, el procedimiento judicial al que tiene derecho la víctima y que podrá ser llevado paralelamente si se decide seguirla, en tanto no haya sentencia firme.

Las **fases** de intervención definidas son:

- Fase I- Comunicación y asesoramiento
- Fase II- Denuncia interna e investigación
- Fase III- Resolución
- Fase IV- Reparación

En 2019 nos comprometimos a hacer un **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** de este protocolo en línea con el protocolo de referencia de la Coordinadora, que se concretó en una sesión de seguimiento en 2021 y otra de evaluación en 2023.

En respuesta al seguimiento definidos, en la asamblea de junio de 2023 se presenta el protocolo, su seguimiento y la situación actual. Se realiza una valoración conjunta y a partir de ella trabajamos propuestas por grupos de cara a la actualización del protocolo. En base a esas propuestas acordamos los siguientes **compromisos a sumar al protocolo actual:**

1. Para la **asamblea**

- Hacer un monográfico dentro de la Asamblea para apropiación, empoderamiento y avance en los temas de acoso y en concreto en los debates o dificultades de llevar a cabo el protocolo (socias, educación,

situaciones de acoso...)

- Conocer otros protocolos que existan que nos den ideas de cómo actuar.
- Se hace patente la importancia de este protocolo y su coherencia con el proceso de MG, pero también que no estamos atendiendo al racismo de manera pública ni organizativa. Después de valorar si este protocolo ampliado podría dar respuesta a ambas situaciones de opresión y con la preocupación de quedarnos en lo superficial, se propone empezar un proceso de reflexión antirracista que nos ayude a definir algunas medidas de manera coherente. Por ahora se valora que se podrían definir algunas actividades iniciales, como por ej. apostar por espacios seguros para personas racializadas y migradas.

2. Para la **responsable de género y feminismos**:

- Actualizar el seguimiento periódico del mismo (2025 y 2027) para conocer su aplicación y fortalecer la apropiación.
- Actualizar el documento del protocolo con las propuestas acordadas.

3. Para el **Equipo de Cooperación**, trabajar colectivamente:

- Analizar como se posiciona MG ante situaciones de acoso, tanto en AL como en otras redes en las que participamos en EH. ¿que haríamos si somos conecedoras de tales echos? ¿cual es nuestro rol? (prevención, señalamiento...) ¿como complementarnos con otros agentes del territorio? ¿definir nuestros límites? ¿nuestro papel? ¿como intervenimos? ¿cómo sería el proceso?
- Acordar el modo de presentar el protocolo a nuestras socias, valorando las diferencias entre ellas: con qué objetivos, cómo hacerlo, cual es la propuesta de MG (intercambiar, apoyar, prevenir, que hagan sus propios protocolos...) visibilizar los impactos.
- Definir algunos indicadores de lo que pretendemos conseguir.
- Definir cómo actuar si se incumple el protocolo.
- Aclarar el compromiso en los proyectos. La propuesta es incluir acciones de prevención, atención, sensibilización, acciones internas... en todos nuestros proyectos, no tiene por qué ser plantear proyectos específicos. También apoyar procesos internos en nuestras socias, diseñando ellas sus procesos y cómo quieren hacerlo.
- Se valora la importancia de que el abordaje de este tema sea en directo, por ej. en las visitas, por la importancia de lo no verbal y lo delicado del tema.
- Tener en cuenta con quien hacemos las conversaciones de nuestras socias. Cuidado que no sean los agresores. Podemos tener un papel y señalamiento en la denuncia que puede tener otro eco. La articulación con las víctimas puede ser importante.

4. Para el **Equipo de Educación para la Transformación social**, trabajar colectivamente:

- Analizar como se posiciona MG ante situaciones de acoso, en nuestras actividades, en nuestras redes, con las empresas con las que trabajamos... ¿que haríamos si somos conocedoras de tales echos? ¿cual sería nuestro rol? ¿definir nuestros limites? ¿nuestro papel? ¿como intervenimos?
- Actuación con con entidades, organizaciones, redes... si hay situaciones de acoso
- Acciones de prevención y actuación en nuestras actividades (presenciales y redes sociales)
- Definir algunos indicadores de lo que pretendemos conseguir.
- Definir cómo actuar si se incumple el protocolo.

En la asamblea, al ratificar el protocolo, se valora también la posibilidad de buscar asesorías para resolver cosas concretas que no sepamos solventar (casos con socias, conexión con racismo u otras). Se ve interesante trabajar en equipos a finales de 2024 y valorar si se necesitan asesorías concretas ya para 2025.



1. Motivación
 2. Un protocolo en contexto
 3. Objetivos
 4. Ámbito de aplicación
 5. Normativa aplicable
 6. El acoso en sus diferentes formas en las ONGD
 7. Definiciones
 - 7.1. Definiciones generales
 - 7.2. Definiciones para el ámbito de las entidades miembro
 8. Principios y garantías
 9. Medidas de prevención
 10. Proceso de intervención
 - Equipo de referencia
 - Fase 1: Comunicación y asesoramiento
 - Fase 1: Denuncia interna e investigación
 - Fase 3: Resolución
 - Obligaciones del máximo órgano de decisión de la organización
 - Fase 4: Reparación
 11. Seguimiento y evaluación
- ANEXOS**
- Anexo 1. Decálogo de Tolerancia Cero ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el entorno laboral
- Anexo 2. Modelo de denuncia
- Anexo 3. Obligaciones del equipo de referencia y características del informe
- Anexo 4. Directorio del equipo de referencia



1. MOTIVACIÓN

En 2018 saltaron a los medios de comunicación varios escándalos de acoso, abusos y agresiones sexuales cuyos responsables eran miembros de ONGD que trabajaban en países en situaciones de crisis. Estos hechos pusieron de manifiesto que las estructuras patriarcales están enraizadas en todos los sectores sociales y que ninguno de ellos está exento de que a su interior se manifiesten diversas expresiones de violencia machista. Esto supuso un punto de inflexión y exigió al sector que revisáramos nuestra forma de afrontar estos casos.

Motivado en gran medida por estos acontecimientos y por la reflexión que se estaba dando en espacios de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, como el equipo de Género, hemos desarrollado una serie de iniciativas en el terreno de la sensibilización y la concienciación para saber cómo actuar cuando alguno de estos casos se dan al interior de nuestras organizaciones. Con la aprobación del presente protocolo se quiere llegar más allá, construyendo una herramienta que sirva de referencia, regule un procedimiento y muestre nuestra tolerancia cero con este tipo de conductas.

Es un paso más en el reconocimiento de que las estructuras de la desigualdad social nos permean. Estructuras entre las que se encuentran la división sexual del trabajo, la brecha salarial, la segregación por género, tanto horizontal como vertical, o la precariedad laboral femenina. Estas expresiones estructurales son el caldo de cultivo para que se puedan manifestar las formas simbólicas e interpersonales de la violencia, entre ellas el acoso sexual hacia las mujeres. Se trata también de estructuras que amenazan las expresiones no binarias que oprimen a las personas, por lo que hay que prevenir las expresiones de acoso por razones de sexo y de orientación sexual.

Las ONGD vascas hemos recorrido un largo camino en la cooperación al desarrollo y en la educación para la transformación social con la implementación de la transversalidad de género y la apuesta estratégica por el empoderamiento de las mujeres, no solo en nuestro quehacer sino también en el ámbito interno de nuestras organizaciones con la elaboración de planes



de acción proequidad. El enfoque de género ha supuesto precisamente una de las señas de identidad de la cooperación vasca, pero debemos recordar que las personas que trabajamos en este sector somos parte de una sociedad patriarcal, por lo que no estamos exentas de reproducir comportamientos machistas tanto al interior de nuestras organizaciones como en el trabajo que realizamos junto a nuestras socias en terreno.

El acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral, y como tales son un atentado contra la dignidad de las personas. También son un riesgo para la salud de las trabajadoras y, en general, son un factor a tomar en cuenta en la prevención de riesgos laborales al ser un elemento que genera hostilidad en el ambiente de trabajo, impactando en el rendimiento laboral y, en última instancia, en la misión de nuestras entidades.

La Coordinadora de ONGD de Euskadi es consciente de que estas manifestaciones de la violencia machista son absolutamente contradictorias con los principios con los que trabajamos, por lo que debe ser prioritario construir herramientas que faciliten su prevención, sanción y/o erradicación. Hemos decidido centrarnos en el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual a fin de no diluir problemáticas que afectan fundamentalmente a las mujeres y a las personas transgresoras del binarismo sexo-género-sexualidad, así como para dar visibilidad a este eje de poder que genera hostilidad y violencia y que limita la libre expresión de las personas en nuestras entidades y su desarrollo laboral.

Esto no implica que las entidades en sus políticas de prevención se limiten a estas formas de violencia, pueden impulsar reflexiones u otras actividades que aborden las diversas expresiones de las violencias machistas. Tampoco impide que en un futuro alguna entidad perteneciente a la Coordinadora de ONGD de Euskadi o esta misma organización pueda revisar este protocolo para integrar los procedimientos necesarios para abordar otras expresiones de violencia machista. Queremos partir hacia un escenario en el que, con el transcurso de los años, se vaya consolidando el abordaje de la problemática descrita.

2. UN PROTOCOLO EN CONTEXTO

Este protocolo requiere de voluntad política para que tanto las ONGD como la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi pongan en primer lugar las necesidades de las víctimas de atención inmediata y la reparación del daño causado. Esto significa tejer formas de coordinación y actuación que variarán de acuerdo a cada situación y a cada entidad, pero que tendrán el espíritu de no tolerancia de la violencia machista y de un trabajo continuado para su prevención, en todas las formas y ámbitos en que pueda estar presente en nuestras relaciones laborales.

Teniendo en cuenta la diversidad de entidades que forman esta red (algunas cuentan con un protocolo de actuación contra situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, mientras que otras no han iniciado ninguna reflexión al respecto); asumiendo que el tamaño y el grado de institucionalidad de las entidades miembro es muy variado; o las distintas concepciones y matices que sobre este tema pueden tener las entidades tanto en su ámbito interno como en su trabajo externo, este protocolo propone los siguientes puntos de acuerdo:

1.- La necesidad de que la Coordinadora de ONGD de Euskadi cuente con un instrumento que pueda ser una referencia para las entidades que la integran, tanto en sus principios como objetivos o procedimientos. Un referente, sobre todo, en el ámbito que nos interesa promover especialmente: la prevención. Este protocolo es precisamente una herramienta para la prevención:

□ Porque es necesario concienciar de que, como entidades sociales, podemos estar invisibilizando posibles conductas de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual, tanto en las sedes de nuestras organizaciones como en los países en los que trabajamos.

□ Porque estas situaciones de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual pueden darse tanto en nuestra realidad más cercana como en aquellos lugares en los que trabajamos. Pueden producirse tanto en la cooperación al desarrollo como en crisis humanitarias derivadas de catástrofes naturales, conflictos armados o de la mera situación de pobreza, en las que las personas se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad y en la que estas agresiones y sus responsables pueden encontrarse en situación de mayor impunidad.

2.- La importancia de que tanto víctimas como entidades que componen la Coordinadora de ONGD de Euskadi cuenten con un referente de actuación. Diversos estudios nos hablan de las dificultades que tienen las víctimas de acoso para reconocer lo que están viviendo debido, entre otros factores, al alto grado de normalización de conductas que cada vez más la conciencia y el trabajo feminista señala como intolerables. Nos indican que, para las



víctimas, hablar de lo que viven lleva tiempo, mucho tiempo; que denunciar en el ámbito judicial es un trámite que no se plantean fácilmente; y que pedir apoyo cuesta, mucho más si quien acosa tiene un grado de responsabilidad y/o prestigio en su entorno.

Por todo ello y, defendiendo el derecho de las víctimas a actuar como consideren más adecuado a sus intereses y posibilidades, este protocolo se concibe como una alternativa a la que pueden recurrir cuando así lo consideren conveniente. El protocolo también propone un mecanismo para la escucha y el asesoramiento que está disponible tanto para las víctimas como para otras personas de las entidades, así como para las propias entidades.

Sabemos que estamos en la construcción de una nueva cultura de identificación y actuación ante situaciones que muchas veces consideramos de difícil valoración, y que puede existir la inercia de actuar sin seguir unos procedimientos claros. Esto implica que la discrecionalidad y las personas involucradas sean las que marquen las decisiones. Por esa razón, creemos en la urgente necesidad de un planteamiento lo más claro y adecuado posible para actuar. Por ello, este protocolo es una herramienta para la actuación porque plantea procedimientos para la identificación, acogida y respuesta ante situaciones de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual.

Este protocolo pretende dar respuesta a situaciones que suceden en nuestra realidad más cercana, así como ir construyendo las bases para poder dar respuesta a lo que pueda suceder en los países en los que trabajamos junto a nuestras socias locales. Consideramos conveniente adaptar estos procedimientos tomando en cuenta aspectos de la cultura que atraviesan simbólicamente la percepción y normalización de estas conductas, sin que eso suponga una merma de los derechos y las garantías de las víctimas y justificaciones de los supuestos acosadores.

Esta adaptación supone la alianza con movimientos feministas locales, contar con expertas en el tema, así como el impulso de debates en torno a estas conductas, entre otras medidas.

Este protocolo amplía las opciones de las víctimas, posibilitando acudir tanto a su entidad de pertenencia y/o trabajo como a la Coordinadora de ONGD de Euskadi buscando soluciones efectivas ante los hechos constitutivos de denuncia. Esto amerita de una necesaria búsqueda de mecanismos de coordinación eficientes y ágiles, respetando las actuaciones de las entidades de pertenencia de las víctimas, pero ofreciendo salidas a situaciones diversas para las cuales ni los protocolos particulares ni la propia organización hayan contemplado.

Además, la desde la Coordinadora de ONGD de Euskadi se plantea este protocolo como un instrumento capaz de impulsar culturas organizacionales

donde la rendición de cuentas sea una realidad, incluyendo en el procedimiento el derecho a la reparación. Este protocolo es una herramienta para la reparación porque propone formas de atención y reparación tanto del daño inmediato que sufren las víctimas como de las secuelas de los hechos que se presenten en fases posteriores de sus vidas. También porque propone medidas para que las entidades donde hayan ocurrido los hechos puedan reparar el daño generado por el silencio, la dilatación en el conocimiento de estos y/o la actuación de las instancias responsables, o cualquier otra situación que haya propiciado un ambiente hostil u ofensivo para el resto de las personas de la entidad, de su sociedad local, o las personas destinatarias de sus acciones.

3.- La Coordinadora de ONGD de Euskadi y las entidades que la integran se comprometen a coordinar actuaciones en el caso de que la ONGD cuente con un protocolo propio previo o posterior al presente documento.

Sea porque la víctima haya decidido recurrir a la Coordinadora de ONGD de Euskadi en lugar de a su entidad en primera instancia, sea porque decide acudir a esta por no estar de acuerdo con el procedimiento y la resolución acordada en su organización, o sea por cualquier otra razón, la Coordinadora de ONGD de Euskadi asume la responsabilidad de informar a la entidad miembro afectada por el abuso sobre el carácter de las actuaciones y a establecer mecanismos de comunicación y coordinación que respondan adecuadamente a cada situación, siempre anteponiendo la protección y máximas garantías para la víctima.

4.- Creemos que la mejor forma de asegurar entornos seguros para las personas que trabajan en nuestro sector es garantizar que las organizaciones se doten de protocolos y mecanismos eficaces propios para la prevención y la actuación en caso de acoso o abuso. Para ello, entendemos que una señal de fortalecimiento y compromiso del sector es que existan las condiciones de transparencia, confianza y buen gobierno que den lugar a que las víctimas opten en primer lugar por activar el protocolo de su entidad en caso de darse una situación de acoso o abuso

3. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo, son:

- 1.-** Informar, formar y sensibilizar a todas las personas del sector en materia de acoso sexual, por razón de sexo y de orientación sexual.
- 2.-** Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- 3.-** Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- 4.-** Disponer de un procedimiento de intervención y acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- 5.-** Garantizar los derechos de trato justo y protección de las personas afectadas.
- 6.-** Establecer medidas dirigidas a la reparación de las víctimas y el entorno afectado.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo es de obligado cumplimiento para la Coordinadora de ONGD de Euskadi y las ONGD que lo asuman como propio. Será aplicable ante cualquier denuncia por acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual de una persona vinculada a las organizaciones miembro, así como de la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi.

Entendemos la vinculación de una persona a la ONGD o a la Coordinadora de ONGD de Euskadi en calidad de personal contratado, voluntariado, becarias y becarios, personal de consultoría... o que participe en la entidad a través de cualquier otro mecanismo que la organización haya establecido para ello.

Asumimos también que el ámbito de trabajo se extiende más allá del espacio físico en el que tiene su sede una organización. Contempla cualquier espacio físico en el que se desarrollen actividades de la entidad o en las que estén involucradas personas vinculadas a la misma



(encuentros, talleres, congresos, formaciones, etc.), así como los espacios informales en donde puedan encontrarse integrantes de las organizaciones miembro o de la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi.

Asimismo, las ONGD miembro de esta red asumen la responsabilidad de comunicar a sus socias locales la existencia y contenido de este protocolo, así como las medidas para las socias locales que expresamente se incluyen en este documento.

Las personas que hayan sufrido acoso y estén vinculadas a una organización miembro que cuente con protocolo propio, podrán recurrir al procedimiento interno de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, especialmente si el procedimiento de su entidad no les ofrece las suficientes garantías o no quedan satisfechas con la resolución del proceso interno.

En caso de que la víctima decida seguir el protocolo de su entidad, la organización tendrá la posibilidad de pedir apoyo y asesoría a la Coordinadora de ONGD de Euskadi, si lo considera necesario. Al concluir el proceso que prevea el protocolo de la entidad, informará al equipo responsable de la Coordinadora de ONGD de Euskadi (respetando la voluntad de la víctima y la privacidad de las personas implicadas) no solo de la solución, sino de la efectividad de los procedimientos y las dificultades encontradas. El objetivo de remitir esta información es que la Coordinadora de ONGD de Euskadi cuente con insumos para elaborar el informe de seguimiento que prevé este protocolo, y que servirá para ir dando pasos conjuntos como sector en la prevención y erradicación de estos casos, desde una política de tolerancia cero.

Si la víctima decide activar el presente procedimiento, a pesar de que su entidad de pertenencia y/o trabajo tenga un protocolo propio, la Coordinadora de ONGD de Euskadi informará a la entidad, siempre que exista consentimiento de la víctima. Se valorará, en cada caso, la posibilidad de establecer una comisión investigadora conjunta, así como

la participación de alguna persona de la entidad en la comisión de investigación de la propia Coordinadora de ONGD de Euskadi. En cualquier caso, la entidad miembro será informada de los resultados y del procedimiento de actuación en cuanto la adecuada protección a la víctima lo permita.

5. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

a. En el artículo 148 establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaleciendo de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece que:

- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- *Las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”;*

- *“Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1 LOI);
- La representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo: mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de

prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que en su Artículo

96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo señala que:

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Queremos destacar que habiendo revisado la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo, la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, la Ley 7/2007, de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi, el Decreto 145/2008, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro General de Asociaciones del País Vasco, y el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes, no hemos encontrado ninguna mención al tema de la prevención del acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual ni, consecuentemente, la atención a las víctimas en estos casos.

6. EL ACOSO EN SUS DIFERENTES FORMAS EN EL LAS ONGD



Es el momento de cuestionar la falsa creencia, extendida entre quienes tienen relación y trabajan con las ONGD, de que el acoso en sus diversas formas no es una realidad en nuestro contexto al mismo tiempo que comentarios sexistas o de carácter sexual se asocian al “buen rollo” que existe en nuestro entorno y que todas las mujeres deben tolerar, por lo que las propias personas afectadas y el entorno suelen ser presas de la incredulidad o la sorpresa cuando se habla sobre estas situaciones.

Esta incredulidad se refuerza con el hecho de que muchas de las conductas más sutiles que constituyen el acoso no solo son difíciles de probar, sino que la propia víctima no tiene suficientes recursos para explicarlas, ya sea porque su organización no tiene recursos de prevención, formación y actuación, o porque no se cuenta con figuras o estructuras a las cuales dirigirse para saber cómo proceder.

A esto se añade la dificultad de hablar sobre estas situaciones cuando ocurren en espacios donde la relación no es estrictamente laboral, por ejemplo, asambleas, espacios de voluntariados, encuentros, u otras actividades semejantes. Particularmente difícil se hace explicar esto cuando ocurre en el país de destino con expatriados o con personas que ocupan cargos estratégicos en las entidades que son socias y que normalizan aún más estas conductas con el pretexto de las diferencias culturales.

A pesar de todas esas dificultades, tenemos que aceptar que en nuestro contexto existen distintas formas de violencia machista y que sus expresiones en el ámbito laboral existen también ocurren en las ONGD. De hecho, el movimiento feminista ha venido a cuestionar el pensamiento patriarcal respecto a la violencia y a poner en el centro del debate el tema del consentimiento de las mujeres como un derecho. Todas aquellas conductas que no cuenten con ese consentimiento afirmativo son consideradas una agresión desde esta perspectiva.

Aunque no está siendo fácil que esta manera de abordar la violencia gane consenso social, las ONGD están actuando en el ámbito de la prevención de algunas formas de violencia machista tanto en sus proyectos de



cooperación para el desarrollo como en los de la Educación para la Transformación Social, por lo cual se convierten en parte del tejido asociativo que impulsa nuevas formas de entender las relaciones de género y las entidades de sexo-género-sexualidad. Por este compromiso, asume las definiciones que de esta problemática se contemplan en las legislaciones vigentes, pero va más allá de ellas ya que entiende que el contexto social actual y la propia naturaleza de nuestras entidades hacen que estas definiciones no siempre se ajustan nuestra realidad cotidiana, de manera que invisibilizan las relaciones de poder patriarcal que están a la base de otras formas normalizadas de acoso en todos sus tipos que son más frecuentes en nuestro día a día.

7. DEFINICIONES

DEFINICIONES GENERALES

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7.1 el acoso sexual como “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 en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

En cuanto al acoso por razón de sexo, la misma ley orgánica, en su artículo 7.2 señala: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrolla el concepto de acoso sexual y sus formas en las siguientes definiciones. Es acoso sexual el “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”

El acoso sexual puede manifestarse de distintas maneras. Como chantaje: cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual. Como ambiente laboral hostil cuando la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación a la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden tener distinta naturaleza: física (violencia física, tocamientos o acercamientos innecesarios); verbal (comentarios, preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual o llamadas de teléfono ofensivas); y no verbal (silbidos, gestos de connotación sexual o presentación de objetos pornográficos). Algunos ejemplos:

- x Contacto físico innecesario y no deseado.
- x Llamar a la víctima gay o lesbiana.
- x Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.

x Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.

- x Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
- x Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.
- x Escritos, mensajes (pintas o grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de baños, vestuarios, etc.
- x Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.
- x Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
- x La utilización o exhibición de material pornográfico.
- x Forzar a besar a alguien o a algo más que besar.
- x Jalar la ropa de manera sexual.
- x Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.

Fuente: Hoja informativa 4 Género, salud y seguridad en el trabajo, Organización Internacional del Trabajo.

Todas estas definiciones son una referencia importante porque reconocen el acoso como un problema a atender y solucionar en el ámbito laboral, pero las definiciones que presentamos a continuación así como los ejemplos presentados, se ajustan más a nuestra cultura organizacional ya que se han elaborado en un proceso participativo con mujeres de entidades pertenecientes a la Coordinadora y que son situaciones reales que ellas han visto o vivido.

En tanto que el tema del acoso en sus distintas formas ha irrumpido con mucha fuerza en los últimos dos años, parece importante tomar en cuenta los avances en la reflexión de los movimientos feministas al respecto. Partimos de que la conciencia de la problemática permite que se amplíe la percepción de qué es acoso y que una conducta tan normalizada requerirá de una revisión constante de sus manifestaciones para ser realmente eficaz en las políticas de prevención a desarrollar.

DEFINICIONES PARA EL ÁMBITO DE LAS ENTIDADES PERTENECIENTES A LA COORDINADORA DE ONGD

El acoso es una acción puntual o reiterada que, de manera física, psicológica o moral, pretende, de manera intencionada o no, forzar decisiones creando un clima hostil, intimidatorio o humillante. Se caracteriza por infringir el consentimiento de la víctima, o por contar con un consentimiento viciado



debido a la jerarquía superior de quien acosa. Puede ejercerse de manera presencial o virtual desde una posición de poder, y causa daño, intencionado o no aunque no siempre pueda ser reconocido explícita y/o inmediatamente por su/s víctimas por condicionamientos culturales relacionados al sistema sexo-género sexualidad que las culpabiliza de esta forma de violencia.

El acoso en sus diferentes expresiones crea un ambiente laboral hostil que mayoritariamente perjudica a las víctimas, pero que suele irradiarse a otras mujeres y a personas cercanas a ellas, sobre todo, si a se suma a estos hechos la negación, el silencio y la complicidad del entorno.

En ocasiones, el acoso toma forma de chantaje y afecta a la víctima en sus condiciones laborales, siendo difícil de probar para ella que este empeoramiento es consecuencia del acoso. En este caso, tenemos que señalar que aun en caso de que haya consentimiento, siempre se trata de un consentimiento viciado por la relación jerárquica que existe y la presión que se ejerce desde quien detenta el poder.

Por la naturaleza del contenido del acoso diferenciamos:

Acoso sexual: se pone en el centro la valoración del cuerpo, la imposición de conductas de carácter sexual y todo lo relacionado con la sexualidad. Aunque pueden ser víctimas tanto mujeres como hombres en tanto es la expresión de una relación de poder, son ellas quienes más la sufren por la consideración que han tenido de objetos de placer masculino y porque son minoría en posiciones jerárquicas. En cualquier caso, la mayoría de los agresores son hombres.

Acoso por razón de sexo: se ponen en el centro las identidades y roles de género de forma binaria y tradicional, de manera que toda transgresión de ellos supone un pretexto para el ejercicio de las conductas hostiles y/o violentas. Pueden ser víctimas tanto mujeres como hombres y, dependiendo el contexto en que se den, su intención es castigar las expresiones que cuestionan la “normalidad” de los comportamientos tradicionalmente considerados como masculinos o femeninos.

Acoso por orientación sexual: Se pone en el centro el rechazo a las expresiones de atracción emocional, romántica o sexual de una persona hacia otra de su mismo sexo y/o género (lesbofobia, homofobia y bifobia)¹

ACOSO SEXUAL

Son ejemplos de estas formas de acoso algunas expresiones que se produzcan de forma reiterada como:

- x Comentarios inapropiados relativos al aspecto físico.
- x Alusiones no solicitadas al aspecto físico y a la vestimenta de las mujeres tales como: "*parece que vas buscando*", "*te has puesto la falda de los grandes eventos*", "*qué guapa has venido hoy*".
- x Comentarios inoportunos sobre otros atributos relativos a la apariencia: tintes de pelo, estilos de peinado, peso, etc. que normalizan el derecho a opinar y valorar el cuerpo de las mujeres y sus decisiones estéticas.
- x Utilización de adjetivos inapropiados en el marco de una relación laboral: "*pendón*", "*amor*", "*guapa*", que agravan el malestar de quien las recibe cuando existe una relación de poder y/o jerarquía.

También estas conductas:

- x Acercamiento físico excesivo e innecesario: besos en la frente, abrazos, apoyar la mano en el muslo, máxime cuando ese comportamiento se dirige exclusivamente a las mujeres del equipo.
- x Bromas sexualmente explícitas tales como "*pues parece que vas buscando*".
- x Actitudes que comportan una vigilancia extrema.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- x Formas inapropiadas de relacionarse con el equipo que mezcla actitudes jerárquicas y sexistas y que se agudizan a medida que el responsable de estas actitudes se asciende a puestos de mayor responsabilidad.
- x Notables diferencias de trato en función del sexo en las formas de relacionarse con el equipo o entrevistas, resaltando los adjetivos de "*guapa*" o "*maja*" que no se hacen a los hombres y que se normalizan y niegan cuando la mujer afectada las hace notar.
- x Mayor control sobre las mujeres en el resultado del trabajo y el uso del tiempo así como una mayor exigencia de justificaciones o permisos para la realización de determinadas tareas como

¹ Queda pendiente un debate para contemplar el acoso hacia las expresiones de identidades de género diferentes a las asignadas al nacer en función de sus genitales externos, o en que una persona tenga un sexo sentido diferente al sexo biológico (transfobia)

formación, asistencia a reuniones, recuperación de horas ...

x Comentarios reiterados sobre la poca participación de las mujeres en general o de algunas en particular en las reuniones, mientras que nunca hace comentarios sobre la escasa participación de los hombres.

x Paternalismo y escasa confianza en las capacidades técnicas y/o políticas de las mujeres del equipo infantilizando los logros de las mujeres y/o ejerciendo sobre ellas una mayor supervisión y control.

x Actitud defensiva o de rechazo ante los temas referentes a los derechos de las mujeres, el feminismo y el análisis de género, tratándolo como un tema personal y no de trabajo.

x Cuestionamiento constante de la referente de género y/o la responsable de género de la organización. Intento de desprestigiar su trabajo con motes que desvirtúan su trabajo.

x Autoritarismo sistemático sobre personas subordinadas, relacionándose con gritos y otras formas de comunicación que resultan agresivas e intimidatorias.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

x Dar por sentado que la referencia a la pareja es siempre a una pareja heterosexual.

x Dar por hecho que un embarazo es siempre resultado de una relación heterosexual.

x Advertir sobre la necesidad de no hacer pública la orientación sexual, siempre que no sea heterosexual, en las relaciones con entidades socias de otros países.

x Invisibilizar las orientaciones sexuales como objeto de discriminación o violencia.

x Normalizar adjetivos como “maricón”, “bollera” u otros semejantes cuando adquieren un tinte ofensivo.

x En ámbitos formales e informales, dar por hecho que un niño o niña siempre tiene un padre y una madre.

x Crear espacios de omisión de la diversidad cuando se hace referencia a familia.

8. PRINCIPIOS Y GARANTIAS

- **Respeto y protección.** Se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas tienen derecho a información veraz y ágil sobre el curso de los procedimientos seguidos y los acuerdos alcanzados.

- **Trato justo.** Se garantiza la audiencia imparcial y el trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la situación para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento contará con plazos para la resolución de cada fase y buscará la mayor celeridad para la rápida resolución de la situación.
- **Confidencialidad.** La información recopilada en las actuaciones, tiene carácter confidencial y es una obligación ética y vinculante al puesto para quienes realizan la tarea de investigación y propuesta de resolución, tanto personas internas como externas a las ONGD y Coordinadora.
- **Apoyo de personas formadas.** La Coordinadora contará con la participación de personas expertas en la materia para garantizar los procedimientos y resoluciones.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el trascurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- **Protección ante posibles represalias.** Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- **Medidas cautelares.** Durante el procedimiento, y hasta la conclusión del mismo, las personas implicadas pueden proponer a la ONGD adoptar medidas cautelares (por ejemplo: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido, etc.). Estas medidas no podrán suponer en ningún caso un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona que presenta la denuncia y, en todo caso, deben ser propuestas y/o aceptadas expresamente ésta.
- **Vigilancia de la salud.** Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud, pueden solicitar la atención, orientación o informe médico a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Reparación del daño.** Las medidas de reparación aplicadas tras un caso de acoso, tendrán como objetivos la atención a la/s víctimas/s y el restablecimiento del clima laboral dañado por el acoso en cualquiera de sus

formas.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En el ámbito de la prevención, ponemos el énfasis en las actuaciones proactivas que impidan o cuanto menos dificulten, los casos de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual. En este aspecto, la Coordinadora de ONGD de Euskadi y las ONGD que la integran, asumen los siguientes compromisos:

- Declaración de la organización de **Tolerancia 0** ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral, mediante la firma por el máximo órgano de decisión de la entidad, del *Decálogo de Tolerancia Cero* que figura en el Anexo I.
- Ubicación, en un lugar visible de la organización el *Decálogo de Tolerancia Cero*.
- Solicitar a sus socias locales la ubicación, en un lugar visible de la organización, del *Decálogo de Tolerancia Cero*.
- Dar a conocer a las socias locales el presente protocolo.
- Aprobar políticas de igualdad que detecten, dificulten y/o frenen el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en la organización.
- Incluir en los proyectos de cooperación y de acción humanitaria o de emergencia, el riesgo y las medidas dirigidas a combatir el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual (en evaluación de riesgos, en el plan de seguridad, en viabilidad y sostenibilidad, en la transversal de género, en normas de seguridad, códigos de conducta, contratos con socias locales, selección de personal, etc.).

En cualquier proceso de la selección de personal, exigir certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante. Poner especial atención en este



aspecto en los proyectos de acción humanitaria o emergencia por la mayor vulnerabilidad de la población y la presión de las circunstancias.

La Coordinadora de ONGD de Euskadi se compromete a impartir formación sobre prevención de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral, dirigida a todas sus organizaciones miembro. La periodicidad ordinaria será de dos años, pero se podrá responder a la demanda específica de alguna entidad para la impartición de esta formación y otras actividades de prevención al respecto.

10. PROCESO DE INTERVENCIÓN

El proceso de intervención que se incluye en este apartado, no excluye, limita o condiciona, en ningún caso, el procedimiento judicial al que tiene derecho la víctima y que podrá ser llevado paralelamente si se decide seguirla, en tanto no haya sentencia firme.

Este protocolo tampoco excluye, en ningún caso, la aplicación de un posible protocolo propio de una ONGD miembro sobre esta cuestión.

EQUIPO DE REFERENCIA

La puesta en marcha de este protocolo requiere del nombramiento de un Equipo de Referencia que será responsable de recibir las denuncias y poner en marcha la fase de investigación. Será obligación de todas las entidades que integran la Coordinadora y de la propia Coordinadora dar a conocer los nombres y forma de contacto de las integrantes de este equipo que serán quienes ocupen los siguientes cargos:

- Coordinación general
- Responsable de Género
- Vocalía de Género en la Junta de Gobierno
- Una persona de la ONGD afectada, si se considera pertinente

La forma de contacto con cada una de ellas se encuentra en el Anexo II, mismo que será revisado y actualizado con cada cambio de persona que se



produzca, comunicándolo oportunamente a las ONGD miembro.

Se garantizará que los cambios en este Equipo de Referencia no sean nunca de la totalidad de sus integrantes a la vez. Para mantener la continuidad de la experiencia, cuando corresponda, se garantizará la permanencia de dos de sus integrantes.

Son obligaciones de este equipo:

Informar y asesorar a la persona afectada.

Acompañar a la persona afectada en todo el proceso

Proponer a la organización en la que trabaje la persona afectada, medidas cautelares y/o preventivas, que seguirán lo dispuesto en el apartado V de este Protocolo.

Inhibirse del procedimiento en el caso de que la persona de referencia pertenezca a la misma organización que la persona denunciante o denunciada.

Asesorar a las entidades que integran la Coordinadora de ONGD de Euskadi cuando así lo solicite, sea interviniendo en el proceso de investigación, recomendando personas expertas o de cualquier otra forma que considere conveniente para un correcto abordaje del tema.

FASE I.- COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

INICIO: mediante la comunicación de un caso de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual por parte de la persona afectada o cualquier persona que advierta conductas de esta naturaleza por la vía que prefiera: presencial, telefónica o por correo electrónico.

Si la persona que inicia esta fase no es la víctima, el equipo de referencia, como primer paso, se pondrá en contacto con ella para tener su versión de lo sucedido.

En caso de que la víctima pertenezca a una entidad que tiene protocolo propio, pero que haya decidido activar el de la Coordinadora de ONGD de



Euskadi, siempre de conformidad con la víctima se informará a la entidad de referencia para valorar de manera conjunta la mejor manera de coordinación.

OBJETIVO: informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la Fase II de denuncia interna e investigación.

DURACIÓN: máxima de 3 días laborables

RESULTADOS DE LA FASE I:

- 1.- Que la persona afectada decida interponer una denuncia interna. En cuyo caso se inicia la Fase II del Proceso.
- 2.- Que la persona afectada decida no poner denuncia interna y que el Equipo de Referencia considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En cuyo caso, se cierra el proceso y se devuelve la documentación aportada, si la hubiera, a la persona afectada.
- 3.- Que la persona afectada decida no poner denuncia y que el equipo de referencia considere que hay alguna evidencia de situación de acoso que por su gravedad implique que haya riesgo para otras mujeres o que el acoso pueda seguir y agravarse. En esta situación el equipo de referencia podrá contar con una consultora externa para diseñar la intervención que ayude a la implementación de las medidas que considere pertinentes.

FASE II.- DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

INICIO: a partir de la denuncia realizada tras la finalización de la Fase 1. La denuncia, tiene que presentarse por escrito, siguiendo el modelo recogido en el Anexo III, a una integrante del ER.

Corresponde al ER valorar la gravedad de la denuncia a partir de los indicios que fundamentan los hechos que constituyen acoso, tanto para proponer medidas preventivas como para realizar la investigación correspondiente.

Asumiendo lo que se ha desarrollado en las motivaciones de este protocolo y la dificultad para reconocer y probar estos hechos, el ER deberá valorar la



correspondencia de la carga de la prueba en el proceso, siguiendo la establecido en el artículo 96 de la LRJS, especialmente, cuando la situación de acoso pueda haber derivado en repercusiones de las condiciones de trabajo de la persona afectada o haya puesto en riesgo su propio empleo, es decir, cuando el acoso haya adquirido forma de chantaje.

El equipo de referencia será reforzado con una experta en la materia durante esta fase del procedimiento.

OBJETIVO: investigar exhaustivamente los hechos, con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, sus características y su gravedad, así como para proponer medidas de intervención.

DURACIÓN: de 15 a 20 días laborables.

RESULTADOS FASE II: un informe vinculante que tendrá las características que se señalan en el Anexo III que se remitirá al máximo órgano de decisión de la/s entidad/es con la que tengan vinculación las personas implicadas. Además de remitir el informe por escrito, al menos una persona del equipo de referencia se reunirá con el máximo órgano de decisión de la entidad o con quién este delegue para trasladarle los criterios que se han seguido para activar el presente protocolo, los mecanismos de coordinación con la entidad de referencia para la investigación, el contenido del informe y las propuestas del mismo.

FASE III.- RESOLUCIÓN

INICIO: Con la recepción del informe del equipo de referencia por parte del máximo órgano de decisión de la entidad, o en quien este delegue.

OBJETIVO: emisión de una resolución por parte del máximo órgano de decisión de la organización o las organizaciones.



DURACIÓN: Máximo 10 días laborables desde la recepción del informe o el tiempo que la entidad solicite de acuerdo a sus condiciones y sin que exceda el tiempo prudencial para considerarse revictimizante.

RESULTADOS FASE III: una resolución, que podrá ser en cualquiera de estos dos sentidos:

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras
- Si no hay evidencias suficientes para probar la situación de acoso, se procederá al archivo de la denuncia.

El órgano de decisión de la entidad podrá solicitar la ampliación de explicaciones, así como una segunda reunión para valorar los procedimientos y las propuestas. Ese proceso no podrá superar los 10 días hábiles.

OBLIGACIONES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE DECISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:

Basar su resolución en la información contenida en el informe vinculante emitido en la Fase II.

Incluir en la resolución, los datos identificativos de denunciante y denunciado, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Enviar fehacientemente la resolución al denunciante, al denunciado y al Equipo de Referencia de la Coordinadora o al equipo ad hoc del país donde ocurrieron los hechos.

Si hubiera evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, iniciar la fase IV de reparación.

Tanto si el expediente termina en sanción como si no, a los 6 meses y al año de haberse cerrado el procedimiento, se informará al equipo de referencia de los posibles cambios en la situación laboral de las personas implicadas.

Si la organización no cumpliera con lo expuesto anteriormente, la Coordinadora de ONGD de Euskadi podrá iniciar un expediente sancionador contra esas entidades, que puede llegar hasta la expulsión y la remisión de un



informe a las entidades financiadoras que señale que a pesar del compromiso adquirido esa entidad no han actuado de acuerdo con los principios de este protocolo.

FASE IV.- REPARACIÓN

INICIO: con la resolución elaborada por el máximo órgano de decisión de la organización u organizaciones involucradas.

OBJETIVOS: repara el daño ocasionado a la víctima o las víctimas de acuerdo a las recomendaciones del ER de la Coordinadora o de otras que establezca a solicitud de la víctima o de otras personas de la organización o por iniciativa propia. Tomar medidas para sanar el ambiente laboral afectado por el proceso de acoso.

DURACIÓN: para la propuesta de medidas así como para la puesta en marcha de aquellas dirigidas a sanar el ambiente laboral n máximo de 20 días laborables desde la recepción del informe vinculante.

Para la puesta en marcha de las medidas de reparación a la víctima, se tomará en cuenta lo que ella vaya pidiendo en la medida que asimile su situación y su resolución. El tiempo máximo para ponerlas en marcha puede ser un año o más en situaciones excepcionales.

RESULTADOS FASE IV: poner en marcha algunas de estas medidas u otras que se propongan:

Medidas de reparación a la víctima:

- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos involucrándola en este proceso en la medida que ella prefiera.
- Sufragar los gastos económicos del tratamiento psicológico que ella demande y cuando lo considere conveniente con una profesional de su confianza.
 - Indemnizar económicamente por daños laborales o morales.
 - Atender las demandas de atención moral o psicológica a su entorno afectado.



- Documentar el caso enfatizando las medidas de resistencia existente y las dificultades encontradas para exponerlo públicamente a fin de darlo a conocer como parte de la historia de la organización.
- Informarle de las medidas sancionadoras al acosador o acosadores y acordar con ellas las medidas de protección que se tomarán si es que se ha decidido que continúen en la entidad.

Medidas de reparación para sanar el ambiente laboral:

- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos involucrando a las personas afectadas o responsables si se considera conveniente.
- Impartir sesiones de formación sobre el acoso en todas sus manifestaciones, sus causas y consecuencias.
- Mejorar los mecanismos de prevención de riesgos laborales, incluyendo expresamente el acoso en todas sus formas.
- Poner en marcha un servicio de atención individual y colectiva para responder a las consultas del personal sobre el proceso de acoso y su resolución.

En el caso de que los hechos hayan ocurrido en otro país y se solicite la intervención de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, desde el equipo de referencia, reforzado por la asesoría externa, se facilitará asesoramiento a las ONGD para la actuación en el caso concreto.

La complejidad de la investigación y la recogida de información sobre hechos ocurridos en otro país hace que desde la Coordinadora de ONGD de Euskadi no se vea factible actualmente una aplicación del presente protocolo, como tal, en terreno.

En el informe anual de seguimiento que se especifica en el apartado siguiente, se recopilarán insumos que faciliten la mejora de la intervención de la Coordinadora de ONGD de Euskadi en ejercicios posteriores.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante el primer año de puesta en marcha de este protocolo una vez aprobado, se documentarán tanto las peticiones de asesoría, como las actuaciones a fin de resolver de manera ágil las carencias o contradicciones que se observen en los procedimientos propuestos. A tal fin, las ONGD emitirán a la Coordinadora de ONGD de Euskadi un reporte de los posibles casos acontecidos. De ese análisis pueden surgir propuestas de mejora del presente protocolo.

Cada dos años el equipo de Coherencia Interna de la Coordinadora de ONGD de Euskadi decidirá los cambios en las personas y funciones del equipo de referencia. Una vez decidido su nombre y apellidos, teléfono y correo electrónico será comunicado a todas las organizaciones y será modificado el anexo IV, que estará disponible en la página web de la Coordinadora de ONGD de Euskadi. También bienalmente, coincidiendo con el compromiso de formación que asume la Coordinadora de ONGD de Euskadi en el apartado VI de este protocolo, el equipo de referencia convocará a un grupo representativo de las organizaciones vinculadas a este documento para hacer evaluación y seguimiento de su utilidad y utilización.

Se analizará el número de denuncias presentadas, las veces que alguna persona vinculada a la organización ha consultado el protocolo, la efectividad del compromiso de situar en un lugar visible de la organización el Decálogo de Tolerancia Cero ante el acoso y otras medidas asumidas con este documento. Se estudiarán también aquellos temas que previamente el equipo de referencia determine para hacer seguimiento y evaluación.

A los cuatro años de vigencia del protocolo y, teniendo en cuenta los informes de seguimiento y evaluación realizados cada dos años, se informará en Asamblea General sobre la validez del protocolo aprobado y, en su caso, se propondrán modificaciones o mejoras al mismo

ANEXO I.- DECÁLOGO DE TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

ESTA ORGANIZACION MANIFIESTA SU TOLERANCIA CERO HACIA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL

Esta organización:

- 1.** Está comprometida con la igualdad efectiva de las mujeres.
- 2.** Adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.
- 3.** No tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, socias locales, población beneficiaria y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la organización.
- 4.** Vela por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.
- 5.** Aplica, de forma diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.
- 6.** Dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.
- 7.** Dispone de una persona o equipo de referencia fácilmente localizable y accesible para vehicular las comunicaciones y denuncias.
- 8.** Facilita información y formación a las personas trabajadoras y formación a las direcciones u órganos de decisión de las organizaciones sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.
- 9.** Aplica medidas disciplinarias severas ante situaciones probadas de acoso, por razón de sexo u orientación sexual.
- 10.** Pone a disposición de las personas interesadas, modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, protección de datos y celeridad en el procedimiento de investigación.

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

Solicitante:

- Persona afectada:
- Persona trabajadora con conocimiento/testigo de la situación:
- Otras:

Tipo de acoso:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual

Datos de la persona afectada:

- Nombre y apellido:
- DNI:
- Sexo: Mujer/Hombre/Otro
- Organización:
- Calidad de participación:
- Trabajador/a
- Voluntaria/o
- Becaria/o
- Consultora/o
- Otro

Teléfono de contacto:

Descripción de los hechos (en el caso de que haya testigos, indicar sus nombres y apellidos):

Documentación anexa:

- Sí (especificar)
- No

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

ANEXO III.- OBLIGACIONES DEL EQUIPO DE REFERENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL INFORME VINCULANTE

OBLIGACIONES

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunte.
- Entrevistarse con la denunciante.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a posibles testigos.
- Gestionar y custodiar, garantizando la confidencialidad, todos los documentos que se generen en esta fase.
- Valorar la presentación de una solicitud de medidas cautelares a la organización de vinculación de la persona denunciante.
- Actuar con la celeridad establecida en el protocolo.
- Asesorar los procesos que se realicen en otros países y formar parte de la comisión ad hoc investigadora si fuera preciso.
- Todas aquellas que se deriven del cumplimiento de sus tareas.

CARACTERÍSTICAS DEL INFORME VINCULANTE

- ◆ Identificación de las personas denunciante y denunciada, a través de sus nombres y apellidos y del dato de vinculación con la organización (voluntaria, trabajadora, población beneficiaria...). así como de la vinculación jerárquica entre ambas, si la hubiera.
- ◆ Identificación, también a través de sus nombres y apellidos y del dato de vinculación con la Coordinadora (Junta, equipo técnico, trabajadora o voluntaria de ONGD miembro...) de todas las personas del Equipo de Referencia que han participado en la investigación.
- ◆ Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- ◆ Información sobre otras actuaciones que se hayan realizado, tales como pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se han realizado entrevistas a testigos, omitir el nombre o datos de identificación de los mismos, para garantizar el compromiso de

confidencialidad.

- ◆ Circunstancias agravantes observadas, tales como acosador reincidente, varias personas acosadas por el mismo sujeto, conductas intimidatorias o represalias por el acosador ante la sospecha o conocimiento de la denuncia, discapacidad de algún tipo de la persona acosada, daños en la salud de la persona acosada acreditados por informes médicos...
- ◆ Recomendaciones de medidas de reparación.

ANEXO IV.- DIRECTORIO DEL EQUIPO DE REFERENCIA DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA COORDINADORA DE ONGD Y ENTIDADES QUE LA INTEGRAN

Coordinación general: Irene Molero Gurrutxaga

coordinadora@ongdeuskadi.org

943 46 35 26

☐ **Responsable de género: Silvia Gregorio Echeverría**

genero@ongdeuskadi.org

94 415 03 00

☐ **Vocal de género en la Junta de Gobierno: Nerea Uriarte**

vocaliagenero@ongdeuskadi.org

659 32 50 60 / 943 25 03 97