

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN,



**ACTUACIÓN Y REPARACIÓN EN SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL
DE ECONOMISTAS SIN FRONTERAS**



Fecha de Edición: Junio de 2020

Coordinación y contenidos _ Economistas sin Fronteras

Diseño y maquetación _ Compogrup S.L.

CONTENIDO

I MOTIVACIÓN	5
II UN PROTOCOLO EN CONTEXTO	5
III OBJETIVOS	8
IV ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
V NORMATIVA APLICABLE	9
VI EL ACOSO EN SUS DIFERENTES FORMAS EN EL TERCER SECTOR	11
VII DEFINICIONES	12
VIII PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	15
IX MEDIDAS DE PREVENCIÓN	16
X PROCESO DE INTERVENCIÓN	17
XI SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	21
XII MECANISMOS DE COORDINACIÓN CON EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI	22
ANEXO I.- DECÁLOGO DE TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	23
ANEXO II.- MODELO DE DENUNCIA	24
ANEXO III.- OBLIGACIONES DEL EQUIPO DE REFERENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL INFORME	25
ANEXO IV.- PROPUESTAS DE COLABORACIÓN DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD	26



I MOTIVACIÓN

Los acosos, 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, pero también son un riesgo para la salud de las trabajadoras y, en general, un factor a tomar en cuenta en la prevención de riesgos laborales y un elemento que genera hostilidad en el ambiente de trabajo, impactando en la misión de nuestras entidades y, en última instancia, en el rendimiento laboral.

Economistas sin Fronteras (EsF) es consciente de que estas manifestaciones de la violencia machista son absolutamente contradictorias con los principios con los que trabajamos, y de que es prioritario construir herramientas que faciliten su prevención, sanción y/o erradicación.

Hemos decidido centrarnos, por un lado, en el acoso sexual por razón de sexo /o/ 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 nuestra entidad y su desarrollo laboral.

Esto no impide que, en un futuro, EsF pueda revisar este protocolo para integrar los procedimientos necesarios para abordar otras expresiones de violencia machista.

II UN PROTOCOLO EN CONTEXTO

En Economistas sin Fronteras creemos que es un tema de importancia sobre el que es necesario trabajar de manera preventiva poniendo todos los medios a nuestro alcance para evitar que se den estas situaciones y previendo mecanismos de actuación y sanción para las situaciones que puedan ocurrir.

Este documento es fruto de una reflexión compartida y se ha elaborado de manera colectiva y participativa. En primer lugar, durante la elaboración del Plan pro-equidad de Economistas sin Fronteras, se identificó la necesidad de contar con un Plan de acoso sexual y por razón de género. Posteriormente, se decidió colectivamente trabajar a partir del Protocolo de acoso sexual, por razón de género y orientación sexual elaborado por la Coordinadora de ONGD Euskadi recientemente (en adelante "protocolo de la Coordinadora") y que, en cuanto ONGD miembro de esta Coordinadora, constituye una herramienta de aplicación directa en nuestra entidad. A continuación, se definió una Comisión de Trabajo que elaboró una primera propuesta de documento, la cual fue trasladada al conjunto de las personas y colectivos que integran nuestra entidad: trabajadoras, Junta Directiva, Patronato, socios/as y voluntariado. Finalmente, con las aportaciones recogidas y el tratamiento de las dudas/consultas

que se plantearon, se aprobó el presente documento de acuerdo a los mecanismos de decisión contemplados por nuestra entidad.

Además, el presente texto se encuentra enmarcado dentro del siguiente marco legal:

En el Estatuto de los trabajadores se establece el derecho de todo trabajador/a a la no discriminación y al respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad. En correlación con este derecho, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales impone a las empresas el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas, identificando los riesgos no sólo de carácter físico, sino también aquellos de carácter psicosocial que puedan causar un deterioro en su salud.

La Ley Orgánica 7/2007 de Igualdad entre hombres y mujeres, establece en su artículo 48, en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la obligación de las empresas de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo debe ser una herramienta de prevención, actuación y reparación.

Herramienta de prevención:

Porque es necesario **concienciar** de que como entidad social podemos estar invisibilizado posibles conductas de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual.

La importancia de que tanto las víctimas como la propia entidad cuenten con un referente de actuación. Diversos estudios 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 señalan como intolerables. Nos indican que, para las víctimas, hablar de lo que viven lleva mucho tiempo; que denunciar en el ámbito judicial es un trámite que no se plantean fácilmente; y que pedir apoyo cuesta, más aún si quien acosa puede tener poder de decisión sobre la situación laboral de la víctima.

Este protocolo es una herramienta a disposición de la/s víctima/s al que podrán recurrir según lo consideren más adecuado a sus intereses, teniendo en cuenta que también pueden hacer uso de manera simultánea, subsidiaria o prioritaria, del protocolo de la Coordinadora, al que EsF se ha adherido. El protocolo también propone un mecanismo para la escucha y el asesoramiento que está disponible tanto para las víctimas como para otras personas de la entidad.

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, lo que



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 lo más adecuado posible para actuar. Por ello, este protocolo constituye también una herramienta para la actuación y una herramienta de reparación.

Herramienta de actuación:

Porque plantea **procedimientos** para la identificación, acogida y respuesta ante situaciones de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual o acoso laboral.

Estos procedimientos podrán modificarse/revisarse cuando se considere necesario, en la alianza con movimientos feministas locales, contando con expertas en el tema, así como impulsando debates en torno a estas conductas, entre otras medidas.

Se buscarán mecanismos de coordinación eficientes y ágiles con los procedimientos establecidos por el protocolo de la Coordinadora, incorporando mecanismos de comunicación y coordinación que respondan adecuadamente a cada situación, siempre anteponiendo la protección y máximas garantías para la víctima. Asimismo, se ofrecerán salidas a situaciones diversas que ambos protocolos no hayan contemplado.

Además, EsF plantea este protocolo como un instrumento coherente con la cultura de nuestra organización, donde la rendición de cuentas es una realidad, incluyendo en el procedimiento el derecho a la reparación. Es necesario que sigamos fortaleciendo las condiciones de transparencia, confianza y buen gobierno para garantizar que la/s víctima/s puedan optar libremente por activar el protocolo de nuestra entidad en caso de darse una situación de acoso o abuso.

Herramienta de 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.

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, o las personas destinatarias de sus acciones.

III OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

1

Informar, formar y sensibilizar a todas las personas de nuestra entidad en materia de acoso sexual, por razón de sexo y de orientación sexual, así como de acoso laboral.

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.

IV ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será aplicable ante cualquier denuncia por acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual interpuesta por o hacia una persona vinculada a EsF.

Entendemos la vinculación de una persona a EsF en calidad de: personal contratado, voluntariado (incluyendo las personas miembros del Patronato y de la Junta Directiva), becarias y becarios o estudiantes en prácticas acogidos en EsF.

Entendemos también que el ámbito de trabajo se extiende más allá del espacio físico en el que tiene su sede la organización y contempla cualquier espacio físico en que se desarrollen actividades de la entidad o en las que estén involucradas personas vinculadas a la misma (encuentros, talleres, congresos, formación, etc.) así como los espacios informales en donde puedan encontrarse integrantes de EsF.



EsF asume la responsabilidad de comunicar a todas las personas vinculadas a EsF la existencia y contenido de este protocolo.

V

NORMATIVA APLICABLE

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 184 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 prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

9

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);
- que 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”;
- que “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);
- y que 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).

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 N°/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.



VI

EL ACOSO EN SUS DIFERENTES FORMAS EN EL TERCER SECTOR

Creemos que este es el momento de cuestionar la falsa creencia, extendida en el sector de la Cooperación al Desarrollo y de Educación para la Transformación Social, así como en el sector de la Economía Social y Solidaria, de que el acoso en sus diversas formas no es una realidad en nuestro contexto. Como decíamos al inicio, esta es una realidad social extendida de la que no estamos exentas en estos sectores. La falsa creencia además, lleva a las propias personas afectadas y el entorno a la incredulidad o la sorpresa cuando se habla de 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 voluntariado, encuentros, u otras actividades semejantes. Particularmente difícil se hace explicar esto cuando ocurre con personas que ocupan cargos estratégicos en las entidades.

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 también ocurren en las ONG. 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.

EsF entiende que la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral forma parte intrínseca a su labor en el ámbito de la Educación para la Transformación Social, desde la que impulsa nuevas formas de entender las relaciones de género y las entidades de sexo-género-sexualidad.

Por este compromiso, EsF 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 hace que estas definiciones no siempre se ajustan a 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.

VII 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:

Acoso sexual: "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:

1. 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.
2. Como **ambiente laboral hostil** en el que 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, acercamientos innecesarios.

Verbal: comentarios, preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas.

No verbal: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos.

Algunos ejemplos

- *Contacto físico innecesario y no deseado.*
- *Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.*
- *Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.*
- *Petición de favores sexuales.*
- *Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual.*
- *Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.*
- *Manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual.*
- *Restregar a la víctima contra alguien de un modo sexual.*
- *Propagar rumores sexuales acerca de la víctima.*
- *Jalar la ropa de manera sexual.*
- *Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.*
- *Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.*
- *Forzar a besar a alguien o a algo más que besar*
- *Llamar a la víctima "gay" o "lesbiana".*
- *Espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario.*
- *La utilización o exhibición de material pornográfico.*



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.

EsF considera fundamental tomar en cuenta los avances en la reflexión de los movimientos feministas al respecto entendiendo que la conciencia de la problemática va permitiendo que se amplíe la percepción de lo que es el 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:

Acoso: 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 aún 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, en donde 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, en donde 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, en donde 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, bifobia)¹

ACOSO SEXUAL

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

- Comentarios inapropiados relativos al aspecto físico.
- 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"
- Comentarios inoportunos sobre otros atributos relativos a la apariencia: tintes de pelo, estilos de peinado, peso, etc. que normalizan el derecho a opinar (sin que haya sido pedida esa opinión) y valorar el cuerpo de las mujeres y sus decisiones estéticas.
- 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:

- 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.
- Bromas sexualmente explícitas tales como "pues parece que vas buscando".
- Actitudes que comportan una vigilancia extrema.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- 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 asciende a puestos de mayor responsabilidad.
- Notables diferencias de trato en función del sexo en las formas de relacionarse con el equipo, 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.

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).



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

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

- Dar por sentado que la referencia a la pareja es siempre a una pareja heterosexual.
- Dar por hecho que un embarazo es siempre resultado de una relación heterosexual.
- 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.
- Invisibilizar las orientaciones sexuales como objeto de discriminación o violencia.
- Normalizar adjetivos como "maricón", "bollera" u otros semejantes cuando adquieren un tinte ofensivo.
- En ámbitos formales e informales, dar por hecho que un niño o niña siempre tiene un padre y una madre.
- Crear espacios de omisión de la diversidad cuando se hace referencia a familia.

VIII

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

- Todo el procedimiento de intervención previsto en el presente protocolo garantiza: 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 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.
- **Apoyo de personas formadas.** EsF 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 transcurso 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 EsF 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 por 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.

IX 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, EsF asume 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 la Junta Directiva e de la entidad, del Decálogo de Tolerancia Cero que figura en el Anexo I.
- Ubicación, en un lugar visible de las distintas sedes y lugares de encuentro y trabajo del voluntariado de EsF del Decálogo de Tolerancia Cero.
- Dar a conocer a todo el personal vinculado a EsF 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.

EsF se compromete a asistir a formación sobre prevención de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual en el ámbito laboral, dirigida a todas las personas vinculadas con la organización.

X

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 no excluye en ningún caso la aplicación de otro protocolo al que EsF esté adherida, como es el caso del protocolo de la Coordinadora de ONGD de Euskadi. La víctima podrá elegir la activación de un protocolo u otro o ambos y, en caso de discrepancias en el proceso o en las medidas adoptadas entre uno y otro, quedará sujeto a decisión de la JD de EsF.

EQUIPO DE REFERENCIA

La puesta en marcha de este protocolo requiere del nombramiento de un Equipo de Referencia que será responsable de:

- informar a todo el equipo y las nuevas personas integrantes de la existencia y contenidos de este Protocolo
- informarse y compartir con el equipo de EsF (incluyendo todas las personas vinculadas detalladas más arriba) las formaciones existentes en materia de acoso en el ámbito laboral
- atender todas las consultas relacionadas con casos de acoso en el ámbito laboral, garantizando la máxima confidencialidad
- recibir las denuncias y poner en marcha la fase de investigación

- proponer, si se ve necesario, la adopción de medidas cautelares y/o preventivas
- pedir asesoramiento, si se ve necesario, a la Coordinadora u otras entidades, organizaciones del ámbito autonómico, local, etc., sea interviniendo en el proceso de investigación, recomendando personas expertas o de cualquier otra forma que considere conveniente para un correcto abordaje del tema.

Este equipo de referencia se conformará en el plazo de 3 meses desde la aprobación del protocolo y se dará a conocer los nombres y forma de contacto de las integrantes de este equipo a la Coordinadora de ONGD de Euskadi. Este equipo podrá ser renovado anualmente y estará formado por al menos 3 personas. Si alguna de las personas integrantes del Equipo de Referencia se encontrará directamente implicada en el caso de acoso que se trate, se pedirá su inhibición para garantizar la imparcialidad y ambiente seguro para la víctima.

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.

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 (equiporeferencia_acoso@ecosfron.org. Este mail llegará a las personas integrantes del Equipo de Referencia).

En el caso de que la persona que inicia esta fase no sea la víctima, el Equipo de Referencia, como primer paso, se pondrá en contacto con ella para tener su versión de lo sucedido.

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

DURACIÓN: máxima de 5 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 ER considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso que por su gravedad implique que haya riesgo para otras personas o el acoso pueda seguir y agravarse. En esta alternativa, el ER 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 I. La denuncia, tiene que presentarse por escrito, a una integrante del ER, siguiendo el modelo recogido en el Anexo III.

Corresponde al Equipo de Referencia 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 Equipo de Referencia 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 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 que tendrá las características que se señalan en el Anexo III y que se remitirá al máximo órgano de decisión de la/s entidad/es con la que tengan vinculación las personas implicadas. En el caso de EsF, el órgano responsable para este tema será la Junta Directiva, en representación del Patronato.

Además de remitir el informe por escrito, al menos una persona del ER se reunirá con la Junta Directiva para trasladar tanto los criterios que se han seguido para activar el protocolo, el contenido del informe y las propuestas del mismo.

FASE III.- RESOLUCIÓN

INICIO: con la recepción por parte de la Junta Directiva del informe del equipo de referencia de la entidad.

OBJETIVO: emisión de una resolución por parte de la Junta Directiva.

DURACIÓN: máximo 10 días laborables desde la recepción del informe sin que exceda el tiempo prudencial en que la víctima pueda sentirse de nuevo victimizada.

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.

La Junta Directiva podrá solicitar ampliación de explicaciones, así como una segunda reunión para valorar los procedimientos y las propuestas. Ese proceso no podrá superar los 10 días laborables.

OBLIGACIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA:

Basar su resolución en el informe emitido en la Fase II.

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

Enviar fehacientemente la resolución a la persona denunciante, a la persona denunciada y al Equipo de Referencia.

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

FASE IV.- REPARACIÓN

INICIO: con la resolución elaborada por la Junta Directiva de EsF.

OBJETIVOS: repara el daño ocasionado a la víctima o las víctimas de acuerdo con las recomendaciones del equipo de referencia, de otras que establezca a solicitud de la acosada o persona acosada o de otras de EsF.

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, el plazo será de un máximo de 20 días laborables desde la decisión adoptada por la Junta Directiva.



Para dar comienzo al proceso de aplicación de 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 la ejecución será de 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.
- Ofrecer, a través de la colaboración con los Espacios de Igualdad con los que colabora EsF, los servicios que estos ofrezcan.- 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.

XI SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Cada 2 años, el Equipo de Referencia hará evaluación y seguimiento de la utilidad y utilización de este protocolo.

Se analizará el número de denuncias presentadas, el número de 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 protocolo, así como los temas que previamente determine para hacer seguimiento y evaluación el equipo de referencia.

A los 4 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, momento en el que se renovará el Equipo de Referencia para este protocolo.

Este procedimiento se revisará y modificará siempre que de su funcionamiento se derive esta necesidad o por imperativo legal o jurídico.

XII

MECANISMOS DE COORDINACIÓN CON EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE LA COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI

Si la víctima decide seguir el protocolo de EsF, la entidad tendrá la posibilidad de pedir apoyo y asesoría a la Coordinadora u otras entidades expertas en el tema si lo considera necesario. Al concluir el proceso que prevea este protocolo informará al equipo responsable de la Coordinadora (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 a la Coordinadora será que ésta cuente con insumos para elaborar el informe de seguimiento que prevé su 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 protocolo de la Coordinadora a pesar de que EsF tenga el suyo propio, la Coordinadora informará a EsF siempre que exista consentimiento de la víctima. Asimismo, se valorará en cada caso la posibilidad de una comisión conjunta para la investigación o la participación de alguna persona de la entidad en la Comisión investigadora de la Coordinadora. En cualquier caso, EsF será informada de los resultados y del procedimiento de actuación en cuanto la adecuada protección a la víctima lo permita.



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

ECONOMISTAS SIN FRONTERAS MANIFIESTA SU TOLERANCIA CERO

HACIA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ENTORNO DE TRABAJO

Esta organización:

1. Está comprometida con la igualdad efectiva de todas las personas independientemente de su sexo.
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 las personas trabajadoras, voluntariado, la población sujeto 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 un Equipo de Referencia fácilmente localizable y accesible para vehicular las comunicaciones y denuncias.
8. El Equipo de Referencia facilita información y formación a las personas trabajadoras y formación al comité y al patronato 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 o acoso laboral.
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 APELLIDOS:
- DNI
- SEXO: MUJER / HOMBRE / OTRO
- CALIDAD DE PARTICIPACIÓN
- TRABAJADOR/A / VOLUNTARIA/O / BECARIA/O / CONSULTOR/A / OTRO /
- TELÉFONO DE CONTACTO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

- En el caso de que haya testigos, indique 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

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.
- Establecer comunicación con la entidad de pertenencia de la víctima.
- 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.
- Todas aquellas que se deriven del cumplimiento de sus tareas.

CARACTERÍSTICAS DEL INFORME

- Identificación de las personas denunciante y denunciada a través de sus nombres y apellidos y del dato de vinculación (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 EsF 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, así como las formas de coordinación acordadas con la entidad de pertenencia de la víctima y del agresor, si se da el caso, durante el periodo de investigación.
- Cuando se han realizado entrevistas a testigos, omitir el nombre o datos de identificación de estos, 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.- PROPUESTAS DE COLABORACIÓN DE LOS ESPACIOS DE IGUALDAD

Es fundamental para Economistas sin Fronteras colaborar con redes y organizaciones que emprendan acciones que impulsen la igualdad de oportunidades a todos los niveles entre mujeres y hombres. Trabajamos muy estrechamente con colectivos de mujeres. Por lo tanto, la colaboración con los Espacios de Igualdad es indispensable para el correcto cumplimiento de este protocolo.

EsF a través de los proyectos que ejecuta, posee una estrecha relación de colaboración con los Espacios de Igualdad. Por lo cual, EsF facilitará el acceso si fuera necesario de cualquier persona trabajadora a dichos espacios, para recibir cualquier tipo de atención individualizada de las ofertadas en cada Espacio.

Los Espacios de Igualdad, se encuentran dirigidos a la ciudadanía, desarrollan y dan respuesta al objetivo de "Alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres de la través de la sensibilización a la población y el empoderamiento de las mujeres".

En estos espacios existentes se potencia el avance hacia una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, visibilizando las brechas de género y trabajando de manera especial con la población joven, mediante acciones de sensibilización, empoderamiento y actuaciones de carácter comunitario. Por lo cual, siguen la misma línea de trabajo y sensibilización que EsF.

Particularmente, ofrecen los siguientes servicios que pueden ser complementarios a las medidas que se adoptarán en circunstancias de acoso: atención individualizada en las áreas psicológica, jurídica y de desarrollo profesional; así como actividades y talleres dirigidos a toda la ciudadanía, a profesionales y entidades para formar, concienciar, sensibilizar e irradiar la transformación de la cultura de desigualdad.



Economistas
sin Fronteras

Economistas sin Fronteras

c/ Gaztambide, 50
(entrada por el local de SETEM)
28015 • Madrid
Tel.: 91 549 72 79
ecosfron@ecosfron.org



Mugarik gabeko
Ekonomilariak

Economistas
sin Fronteras

C/ Ronda s/n Bolunta
48005 • Bilbao
Tel.: 94. 415 34 39
ecosfron.euskadi@ecosfron.org