

**PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN
FRENTE A LAS
VIOLENCIAS
MACHISTAS**



**ENTREAMIGOS
LAGUN ARTEAN**

ÍNDICE DE CONTENIDO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	2
La cultura de una organización. Definiciones.....	2
La cultura organizacional. Importancia.....	2
La cultura organizacional de Entreamigos - Lagun Artean (EA – LA) y su red ..	3
COMPROMISOS.....	4
NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES.....	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	12
ACCIONES DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN.....	13
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	14
1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	14
2. FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO.....	15
2.1 Comunicación.....	15
2.3 Llamada de atención.....	17
2.4 Procedimiento Informal.....	17
2.5 Procedimiento formal.....	19
2.5.1 Inicio del proceso: Fase de Comunicación.....	19
2.5.2 Procedimiento: Fase de Investigación.....	20
MEDIDAS DE REPARACIÓN.....	22
POLÍTICA DE DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO.....	23
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	23
INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	24
ANEXOS.....	25
ANEXO I: Contacto de las personas designadas como Asesoría Confidencial.....	25
ANEXO II: Formulario de queja o denuncia.....	26
ANEXO III: Formulario de compromiso de confidencialidad.....	27
ANEXO IV: Modelo de primera entrevista.....	28
ANEXO V: Modelo de acta de entrevista.....	30
ANEXO VI: Conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	31
ANEXO VII: Esquema de procedimiento.....	33
ANEXO VIII: Primeros Auxilios Físicos y Psicológicos.....	36
ANEXO IX: Compromiso de respeto y aplicación preferente del Protocolo.....	38

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La cultura de una organización. Definiciones

Las creencias y los valores y las prácticas y códigos de conducta compartidos por un grupo conforman la cultura organizacional del mismo. Esta les permite funcionar como tal, permite desarrollar la pertenencia al mismo y así dirigir sus fuerzas hacia una meta en común. La cultura organizacional es producto de la interacción y tiene un carácter multifactorial.

Existen interacciones verticales, es decir, los elementos que son parte de la estructura y que de manera vertical define ciertos aspectos relacionales, por ejemplo, la creación de códigos de buenas prácticas, las normas y fórmulas de trabajo definidas, organigramas que definen las jerarquías y las funciones de los puestos de trabajo, los planes estratégicos, etc.

También existen interacciones horizontales. Estas son todas aquellas interacciones que se dan en el plano relacional, es decir, todo aquello que surge de las interacciones que se dan entre el personal y que no pueden estar reguladas en sus particularidades.

Y para finalizar, cabe destacar que existen elementos externos a la organización que también interactúan con la misma y por lo tanto son un factor más a tener en cuenta. Además, este factor es bidireccional, es decir, por un lado, están los elementos externos que influyen en la organización como lo son los cambios sociales y políticos y/o las dinámicas económicas entre otros, y el otro, la imagen que proyecta la organización hacia el exterior y como interactúa a través de la misma.

La cultura organizacional. Importancia

Si bien la cultura de organizacional es un elemento dinámico y por lo tanto cambiante, a la par que está lleno de subjetividades, es interesante hacer un ejercicio de acercamiento que permita definir la misma a través del consenso, ya que clarificar qué tipo de cultura organizacional tiene un equipo de trabajo facilita la comprensión de los códigos de conducta internos, ayuda a identificar el origen de conflictos enquistados, clarifica la estructura de la organización y trae al plano consciente mucha de la información que fluye de manera semioculta en las interacciones, pero que es necesaria entender para explicarse el funcionamiento y las dinámicas relacionales en un equipo de trabajo.

3 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

Y todo ello a su vez, permite conocer cuál es el nivel de sensibilización con respecto al acoso sexual y por razón de sexo y cuál es el grado de permeabilidad con los valores, creencias y conductas de este tipo.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la cultura organizacional está llena de subjetividades, ya que gran parte de ella se construye en lo relacional y por lo tanto en lo vivencial. Por ello, dicho análisis ha sido creado a partir de los recogido en el proceso participativo, y al mismo tiempo consensuado con cada uno de los grupos participantes.

La cultura organizacional de Entreamigos - Lagun Artean (EA - LA) y su red

A continuación, un resumen de la cultura organizacional de EA - LA y su red, haciendo hincapié en sus particularidades específicas:

EA - LA es una organización feminista de mujeres y hombres que trabaja con organizaciones en Guatemala para la defensa y reivindicación de los derechos de mujeres, niñas y niños indígenas, e impulsa procesos enfocados a la transformación social en Euskal Herria. Se propicia el intercambio entre mujeres guatemaltecas y residentes en el País Vasco

En cuanto a las personas que componen la plantilla y la red, se podría decir que es una organización pequeña que cuenta con un alto nivel de conciencia en torno a la gravedad de la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales, la violencia machista y la discriminación. Además, cabe destacar que muchas personas cuentan con formación que, si bien no es necesariamente específica sobre acoso sexual y por razón de sexo, sí tiene que ver con la igualdad entre mujeres y hombres y las violencias machistas.

Otra de las características reseñables es que la plantilla está mayoritariamente compuesta por mujeres.

En cuanto a los espacios y ámbitos de trabajo, EA - LA vive una realidad muy específica, ya que su actividad da lugar a la realización de desplazamientos internacionales, en concreto a Guatemala, por lo que las pernoctas en el extranjero son habituales y diversas en cuanto a hospedajes, culturas y contextos. Este extremo es uno de los que podemos denominar "**espacios grises**".

Estos espacios se definen como situaciones en las que colocan a la plantilla en una situación de vulnerabilidad ya que son contextos proclives a en los que pueden darse conductas de familiaridad y cercanía no consensuadas.

4 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

En esta misma línea, viajar al extranjero supone trabajar con personas de distintas culturas y costumbres. Esto implica interactuar con personas que puedan funcionar con otros códigos de comunicación y relación. Lo cual puede suponer un factor de riesgo si no se comprende y gestiona la diversidad cultural de manera adecuada. En este sentido, EA - LA aboga por relaciones y estructuras horizontales, sin embargo, éstas no son tan evidentes en Guatemala como lo son en Euskal Herria, lo que también supone un espacio gris.

Otras de las cuestiones que se consideran espacios grises y a las que se debería prestar atención en términos de prevención son las siguientes:

- Desplazamientos a las actividades propuestas en Euskal Herria
- Actividades abiertas al público en general.

COMPROMISOS

El compromiso con la equidad y la igualdad de género de EA - LA no es sólo ético, sino también político.

Con este protocolo queremos mostrar nuestra apuesta feminista e interseccional y responder, no solo a las agresiones, los abusos y acosos sexuales, sino incluir también las discriminaciones sexuales y por razón de género, raciales, ideológicas, religiosas, de identidad y enfermedad o diversidad funcional e intelectual, rehuyendo de victimizaciones y paternalismos, y haciendo hincapié en la víctima y su recuperación.

En definitiva, queremos que este protocolo sea una declaración de tolerancia cero por parte de EA - LA ante las violencias machistas y los acosos discriminatorios a nivel interno, en el sector y en la sociedad en general, y una apuesta sin fisuras por la defensa de los derechos humanos y los feminismos.

Los objetivos de este protocolo son:

- Poner en marcha un marco de abordaje integral ante el acoso discriminatorio y las violencias machistas en clave feminista interseccional en EA - LA y en su entorno de intervención organizativo profesional y activista.
- Establecer una cultura de tolerancia cero ante el sexismo, las discriminaciones por cualquier razón y las violencias machistas.
- Convertir en valor fundamental de EA - LA y su red la igualdad de género en su sentido amplio y la prevención del sexismo, las discriminaciones y las violencias machistas.

NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

1. NORMATIVA DE REFERENCIA

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.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España el 25 de mayo de 2022 y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, constituye un nuevo horizonte en la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o sexista en el mundo del trabajo, pues establece que estas conductas pueden ocurrir de manera repetida o una sola vez, e insta a los Estados Miembros a adoptar una legislación que exija a quienes emplean tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre estas medidas se encuentran la adopción de procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; la protección de la confidencialidad; el establecimiento de sanciones adecuadas y proporcionales ante conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo; el reconocimiento de los efectos que el acoso sexual y/o por razón de sexo o sexista pueden tener en las víctimas o la garantía de las y las personas trabajadoras de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para

6 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual 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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo 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.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán 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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán 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 y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

7 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

En definitiva, esta norma dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquel.

En el ámbito de la violencia de género, la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, por su parte, establece que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Sobre las violencias sexuales, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral a la libertad sexual, pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos que algunas encuentran por diversos factores de discriminación.

Asimismo, la Ley 15/2022, de 22 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador.

La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, por su parte, obliga a prevenir y actuar ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia expresa a la misma materia.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales considera, por su parte, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo un riesgo de naturaleza psicosocial frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado.

Finalmente, la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, establece las directrices sobre las que las cooperativas ponen en práctica sus valores.

2. DEFINICIONES

2.1 ACOSO

Se considera acoso de forma general cuando una persona que no está legítimamente autorizada para ello acecha a otra de manera reiterada e insistente alterando gravemente el desarrollo de su vida diaria. En el acoso no tiene que existir violencia física obligatoriamente. En concreto, las conductas no deseadas por parte de la víctima que pueden considerarse como delito de acoso son las siguientes:

- Vigilar, perseguir o buscar una cercanía física.
- Establecer contacto con una persona a través de algún medio de comunicación o de terceras personas.
- Utilizar los datos personales de una persona de manera indebida para adquirir productos o mercancías, contratar servicios o hacer que terceras personas contacten con ella.
- Atentar contra la libertad o contra el patrimonio de una persona o de otros individuos cercanos a ella.

De esta forma, la víctima de cualquiera de estas conductas se encuentra insegura e intranquila y modifica sus hábitos cotidianos porque ve limitada su libertad de obrar a consecuencia del acoso. No se trata de una mera molestia, sino de la generación de un temor en la persona afectada.

2.1.1 Acoso psicológico o moral

Es el «trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente». Es una forma de agresión donde una persona ejerce un poder sobre otra, con comportamientos físicos o verbales de forma reiterada que atentan contra la estabilidad emocional.

El acoso psicológico atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona y siempre conlleva maltrato psicológico y abuso emocional. Es un proceso donde la persona, siendo sometida progresivamente a la incertidumbre y a la impotencia, va perdiendo su autoestima y la seguridad en sí misma. No es plenamente consciente de que está siendo humillada y de que se están vulnerando sus derechos más fundamentales. Los siguientes tipos de acoso son formas también de acoso psicológico y/o moral.

2.1.2 Acoso sexual

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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso sexual cualquiera de los comportamientos descritos en el Anexo VI

2.1.3 Acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual

La Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual como "cualquier comportamiento basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto".

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOIMH), en su artículo 7.2, define el acoso por razón de sexo como "cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso por razón de sexo cualquiera de los comportamientos descritos en el Anexo VI:

2.1.4 Acoso laboral

El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Está tipificado en el código penal dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral.

El acoso laboral es una conducta violenta que hace referencia a la acción de una persona hostigadora conducente a producir miedo, terror, desprecio, desánimo en el trabajador/a.

2.1.5 Acoso ambiental

El acoso ambiental consiste en actitudes que pueden ser humillantes, pero que con frecuencia son sutiles porque normalizan conductas realizadas hacia mujeres y hombres en función de estereotipos de género o hacia los comportamientos laborales signados tradicionalmente como femeninos o masculinos. Este tipo de actitudes no necesariamente son dirigidas a una persona en particular, forman parte de una cultura organizacional no explícita, pero que genera un ambiente hostil para las personas que se identifican con dichas conductas.

El acoso ambiental contempla un amplio rango de comportamientos, tanto verbales como no verbales dirigidos a un colectivo o a rasgos estereotipados de ese colectivo y que, pese a no pretender conseguir beneficios sexuales, generan un clima y un ambiente de desigualdad.

2.2 VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o exparejas).

La Ley 1/2004 define la violencia de género como "Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así

11 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

2.3 VIOLENCIAS SEXUALES

La violencia sexual es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

La Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, define las violencias sexuales, “como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.

En todo caso se consideran violencias sexuales “los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”

2.4 VIOLENCIA MACHISTA

La violencia machista tiene en su origen un mandato social basado en una estructura relacional dicotómica y jerárquica que crea, desde el determinismo biológico dos mundos, dos realidades, macho/hembra. Y otorga a cada uno de ellos estereotipos y roles que definen sus características, capacidades y funciones generando así las categorías de hombre/mujer. Esta definición, además, se genera en contraposición a la otra y se le da un valor diferente. Es decir, el mundo masculino se define en contraposición al femenino, y viceversa. Y a su vez, se le otorga un valor a cada

12 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

categoría que posiciona en este binomio lo masculino como arquetipo deseado y valorando colocando todo lo que no entra en su definición en un lugar de desventaja. Al mismo tiempo, para ambos sexos/géneros se impone por igual la normativa de comportamiento heterosexual. Quedando fuera de dicho mandato y por lo tanto discriminadas el resto de maneras de vivir la sexualidad.

Todas las personas que no cumplen con el mandato sexo/género/sexualidad ya sea por su realidad biológica, su comportamiento, su identidad y/o su expresión será vulnerable a sufrir violencia machista como castigo por su transgresión. Por lo tanto, las mujeres, las personas del colectivo LGTBQA+, los cuerpos intersex, o los hombres que se acercan a la feminidad, etc, serán susceptibles de sufrir violencia machista.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por ámbito de aplicación entendemos aquellas personas y espacios en las que el protocolo de actuación despliega todos sus efectos, siendo por ende aplicable tanto a quienes puedan sufrir las conductas descritas anteriormente como discriminatorias, de acoso y/o violentas, como a aquellas personas que las ejercen.

El ámbito de aplicación de este protocolo abarcará todas las actividades e instalaciones de la red que componen trabajadoras, personal directivo, socias y socios, así como el voluntariado de EA - LA, los espacios externos que formen parte de ella, así como los espacios de convivencia, interacción, desplazamiento y ocio que conforman su universo, alcanzando esta protección hasta el extranjero, para el caso de aquellas personas que realicen acciones o actividades laborales en otros países.

Por lo tanto, el protocolo alcanza a todos los lugares en los que las y los trabajadores, personal directivo, socias y socios y voluntariado de EA – LA que participen.

En resumen, se aplica a:

- Personal laboral contratado por la asociación EA - LA, becado, en prácticas o voluntariado.
- Proveedoras, usuarias, socias o clientela que haya podido sufrir discriminación, acoso u otro tipo de violencias por parte del personal laboral contratado en EA – LA.

13 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

Finalmente, y teniendo en cuenta que en la red de EA - LA existen diversos protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, o en su caso, frente a las violencias machistas; se adjunta un **cuadro de coordinación de protocolos** para facilitar la comprensión:

- Gazteleku de Algorta (Ayuntamiento de Getxo): Actividades con jóvenes de 14 a 17 años.
- Actividades con mujeres adultas, de entre 28 y 50 años de Eibar y Ermua
- Diferentes Escuelas de Empoderamiento (actividades puntuales).
- Actividades con grupos de hombres de diferentes organizaciones que trabajan y generan estrategias en torno a las nuevas masculinidades.
- Grupo para Hombres de Lagungo, en Bilbao
- Mujeres en la diversidad (Basauri), Mujeres Tejiendo Red (Bilbo) eta Malen Etxea (Zumaia), grupos de mujeres migradas (actividades puntuales).

ACCIONES DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

EA - LA realizará diversas acciones orientadas a la prevención, sensibilización, detección precoz y formación de situaciones de acoso, violencia y discriminación destinadas a informar y sensibilizar a su comunidad de influencia y capacitar y formar a la red que la compone.

Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento:

Se llevarán a cabo las siguientes acciones:

Acciones de prevención y sensibilización

- Se incorporará el protocolo en la web de EA - LA como acción de socialización del mismo.
Además, y de cara a socias y aliadas, se elaborará una infografía con el objetivo de informar de la existencia del presente protocolo.

Acciones de formación

- Se llevará a cabo una formación tras la aprobación del presente protocolo, de carácter voluntario, para todas las personas que recoge el ámbito de aplicación que quieran acudir.
- Asimismo, y en la medida en que nuevo personal se incorpore a la plantilla de EA – LA, se valorará la necesidad de llevar a cabo otras formaciones relativas al funcionamiento y puesta en marcha del presente protocolo

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En caso de que a pesar de las medidas de prevención ocurra cualquier tipo de conducta contemplada en este protocolo o que se valore como una conducta de discriminación, acoso y/o violencia, se activará el siguiente procedimiento de actuación.

1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El protocolo cumplirá las siguientes garantías:

- **Respeto.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.
- **Confidencialidad.** Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito.
- **Protección.** De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.
- **Credibilidad.** Se partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación, queja o denuncia de los hechos, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.
- **No revictimización.** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

15 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

- **Acompañamiento:** Tanto la víctima como la persona acusada tendrán la opción, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una persona de su confianza.
- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.
- **Accesibilidad.** Toda la información relativa a la existencia del presente procedimiento, así como de la composición, funciones y vías de contacto de la Asesoría Confidencial, estará publicada y será accesible para todas aquellas personas amparadas por el ámbito de aplicación del presente protocolo.
- **Información.** Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso, violencia y/o discriminación y contra las que participen como testigos o participen en las investigaciones. En caso de que esto se produzca, estas personas podrán poner en conocimiento de la Comisión de Investigación los hechos acontecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados, con el aviso de que serán sancionados.

2. FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

2.1 Comunicación

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, afectadas por un posible caso de acoso, violencia o discriminación, así como cualquier otra persona que advierta una conducta que pueda constituir tales conductas, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita, a través de las vías de contacto establecidas a tal efecto en el Anexo I.

2.2 Entrevista Inicial

Cuando la Asesoría Confidencial reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso, violencia o discriminación, se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible con la persona afectada para programar la entrevista inicial.

16 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

También le informará de que a esta entrevista y a las siguientes podrá ir acompañada de una persona de su confianza. abst

En esta entrevista inicial, la Asesoría Confidencial:

- Informará sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías.
- Ofrecerá orientación y asesoramiento sobre los derechos, opciones y acciones que asisten a las personas afectadas.
- Se apoyará a la persona o personas afectadas en la concreción y el relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas, posibles testigos y otras pruebas existentes (Anexos IV y VIII)
- Se firmará un acuerdo de confidencialidad que a partir de este momento también suscribirán cualesquiera personas que tomen parte del procedimiento.
- Se le ofrecerá la posibilidad de ser acompañada al servicio médico.
- Se le informará de recursos gratuitos que ofrezcan asistencia jurídica y apoyo psicológico.
- Se propondrán las medidas cautelares necesarias, acordándolas con la persona o las personas afectadas en función de sus necesidades. Para ello se requerirá de la aceptación de la víctima para que se pueda comunicar al personal responsable de ejecutar estas medidas.

Asimismo, se le informará de que la activación del presente procedimiento de actuación no excluye, limita o condiciona, en ningún caso, el procedimiento judicial al que tiene derecho la víctima.

En función de las circunstancias y necesidades de cada caso, la Asesoría Confidencial mantendrá cuantos contactos considere necesarios con la persona o personas afectadas.

En el caso de que la persona o personas afectadas no desearan activar el protocolo tras la entrevista inicial, la Asesoría Confidencial respetará su decisión y sus ritmos, salvo que concurran las siguientes circunstancias agravantes que permitan la activación de oficio del mismo:

1. Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de discriminación, violencia y/o acoso.
2. Si hay dos o más personas discriminadas, violentadas y/o acosadas.

17 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

3. Si se acreditan conductas intimidatorias, represalias, presiones o coacciones a la persona discriminada, violentada y/o acosada, a testigos o a otras personas del entorno laboral o familiar de aquella, realizadas por la persona agresora con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
4. Si la persona agresora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
5. Si la persona discriminada, violentada o acosada tiene algún tipo de discapacidad.
6. Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico

2.3 Llamada de atención

Si se trata de una conducta que se pueda tipificar como **acoso ambiental y no hay acusación personal**, la asesoría confidencial pondrá en conocimiento de la Junta Directiva estos hechos y el o los presuntos responsables para que se trasladen las llamadas de atención correspondientes.

En caso de que no se identifique la responsabilidad de la autoría, se procederá a informar a todo el personal de los hechos y las medidas que correspondan.

En ningún caso se informará de quien ha transmitido esta información.

Ante conductas de acoso ambiental, la Junta Directiva propondrá, como medida correctiva a la persona que las ejerce, una sesión de formación específica a través de profesionales especializadas en la materia.

2.4 Procedimiento Informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente en aquellos casos en los que las conductas descritas revistan carácter leve.

Y ello así, porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento informal se iniciará o bien cuando la persona que presente el caso opte por esta vía tras la entrevista inicial, considerando que puede ser solucionado mediante una negociación o mediación con la persona sobre la que se presenta parte la queja; o bien cuando la Asesoría Confidencial, valorando la sistematicidad de la o las conductas y el impacto en la o las víctimas, considere que las conductas tienen carácter leve.

La Asesoría Confidencial deberá valorar si se encuentra ante un caso más grave que requiere de una investigación. Es decir, que cualquier persona puede verbalizar lo ocurrido y la Asesoría Confidencial recogerá por escrito un parte de conductas lesivas si así lo decidiera independientemente de la gravedad de la conducta y de la trayectoria que deba seguir ese parte posteriormente, pues esa es la tarea de la Asesoría Confidencial.

La Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta el parte de conductas lesivas y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos.

Posteriormente, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado el parte, (sola o en compañía de la víctima, a elección de ésta última), para manifestarle, por un lado, la existencia de un parte sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias o medidas correctoras que ello podría acarrearle. Para estas funciones, la Asesoría nombrará a una persona de referencia, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial le transmitirá la queja y le informará sobre las eventuales medidas correctoras en las que puede incurrir de persistir en su conducta. Esto quedará por escrito a modo de comunicación

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables. En caso necesario, este plazo se prorrogar por un plazo máximo de 3 días laborables.

19 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial realizará un informe con las conclusiones del mismo y dará conocimiento inmediato a la Junta Directiva de EA - LA.

En caso de que la conducta venga por alguien de la Junta, se le apartará hasta que el procedimiento de investigación haya finalizado.

2.5 Procedimiento formal

2.5.1 Inicio del proceso: Fase de Comunicación

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, penal, laboral o contencioso-administrativa, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades de la persona denunciada y las medidas correctoras aplicables.

La denuncia, que en principio podrá ser verbal o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial (ver Anexo I). Cuando se haya seguido el procedimiento informal previamente, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, mediante la firma de acuerdos de confidencialidad. Además, dará apoyo a las víctimas en la redacción de la denuncia, les informará de que pueden acudir a las entrevistas con alguna persona de su confianza.

En el plazo de 10 días laborables desde la entrevista inicial, prorrogable únicamente por un plazo no superior a otros 10 días laborables, la Asesoría Confidencial deberá elaborar un informe de valoración que remitirá, junto a la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas, a la Comisión de Investigación y que supondrá el comienzo de la Fase de Investigación. El informe que elabore la Asesoría Confidencial deberá contener los siguientes extremos:

- Identificación de la persona o personas afectadas junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Identificación de la persona o personas denunciadas junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Relato de los hechos, otras personas implicadas o testigos junto a sus códigos numéricos identificativos y otros medios de prueba documentales o telemáticos;
- Estado de salud de la persona o personas afectadas (impacto) y sus necesidades;
- Acuerdos de confidencialidad de todas las personas implicadas;
- Medidas cautelares propuestas, si fuesen pertinentes.

Siempre que la Asesoría Confidencial considere que son pertinentes y necesarias, se comunicará de forma confidencial la situación a la Junta Directiva de EA - LA para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares propuestas por la Asesoría Confidencial.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tanto la persona afectada como la Asesoría Confidencial podrán contar, asimismo, en cualquier momento del procedimiento, con el apoyo de referentes externos expertos en la materia que ejecuten la fase de investigación constituyéndose como Comisión de Investigación.

2.5.2 Procedimiento: Fase de Investigación

La fase de investigación se iniciará mediante la recepción, por parte de la Comisión de Investigación, de la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas y del Informe de Valoración elaborado por la Asesoría Confidencial.

Por las características específicas de EA - LA, la Comisión de Investigación la compondrá personal externo y profesional en la materia, contratado a tales efectos.

Una vez recibida la documentación, la Comisión de Investigación informará a las partes implicadas de las personas que la constituyen para que, en el plazo de 5 días laborables, se presenten las alegaciones de recusación y abstención que tanto las partes como los componentes de la Comisión de Investigación que consideren convenientes.

Una vez superado este plazo, se informará a las partes implicadas de la constitución definitiva de la Comisión de Investigación y de las personas que la componen.

La Comisión de Investigación deberá reunirse en el menor plazo posible con el objetivo de estudiar la denuncia y determinar las acciones necesarias para realizar la investigación. La toma de decisiones se realizará mediante mayorías simples, a excepción del archivo de la denuncia, bien por considerar que no se dan las condiciones materiales que este Protocolo contempla o bien por entender que los indicios descritos no son suficientes para iniciar una investigación de los hechos descritos. En el plazo de 20 días laborables, prorrogables únicamente por un plazo no superior a otros 20 días laborables en función de las circunstancias del caso, la Comisión de Investigación celebrará cuantas reuniones considere necesarias con las partes implicadas y otras posibles personas implicadas o testigos, además de estudiar y valorar cualquier otra prueba documental o telemática existente.

2.5.3 Conclusión del proceso

Finalizadas las actuaciones de investigación, la conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso, violencia y/o discriminación será adoptada por mayoría simple de las personas integrantes de la Comisión.

En el plazo máximo de 7 días laborales, la Comisión de Investigación elaborará su informe, en el que indicará:

- Identificación de las partes junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe;
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias del mismo;
- Actuaciones realizadas: Pruebas valoradas y actas de las entrevistas realizadas;
- Conclusiones de la investigación y medidas correctoras propuestas.

El informe de la Comisión de Investigación será vinculante en caso de confirmar las conductas discriminatorias, acosadoras o violentas.

2.5.3 Procedimiento: Fase Final

Dicho informe se trasladará a la Junta Directiva de EA - LA de forma inmediata para que adopte las medidas correctoras que considere. El plazo máximo para la adopción de medidas correctoras será de 7 días laborables.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio laboral para la víctima mientras sufría la situación de acoso, violencia y/o intimidación, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la Comisión de Investigación no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada.

MEDIDAS DE REPARACIÓN

La violencia, el acoso y la discriminación afectan a la víctima o víctimas en primer lugar, pero también tienen efecto sobre el ambiente laboral y es un componente importante de la cultura organizacional.

Por ello, además de las medidas de actuación que se lleven a cabo, se tomarán medidas de reparación de las víctimas, de las personas que hayan resultado afectadas, así como a todo el entorno entendiendo que el abordaje transparente de las situaciones de violencia, acoso y discriminación, son una forma de mejora en las relaciones laborales y de avance hacia entidades y espacios libres de todo tipo de expresiones de violencia machista.

Para ello, se procederán a diseñar las medidas de reparación necesarias para la víctima o víctimas, que serán en dos sentidos:

Reparación personal

Acompañamiento a la o las víctimas con las necesidades que ellas planteen:

EJEMPLOS: apoyo jurídico si deciden judicializar, acompañamientos.

Reparación colectiva

Reparación del entorno. Se pueden valorar las siguientes medidas:

EJEMPLOS

- Reconocimiento público de los hechos por parte de las personas involucradas de manera escrita;
- Sesiones de transparencia, reuniones de todo el personal -preferentemente realizadas en pequeños grupos- para informar de la activación del protocolo y sus resultados y recoger los malestares de la plantilla y/o las personas afectadas.

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Desde EA - LA se establecerá una política de divulgación y formación a toda su red sobre la existencia del protocolo de prevención del acoso, la discriminación y la violencia; así como de los procedimientos de actuación que han de regir frente a las situaciones existentes.

Asimismo, se realizará una incorporación del protocolo a los manuales de acogida cuando los haya y se elaborará una infografía que se facilitará a toda la red de EA – LA.

Del mismo modo y tras la aprobación del presente protocolo, se llevará a cabo una sesión formativa relativa al funcionamiento y puesta en marcha del mismo.

Finalmente, y durante el plazo de un año, se incorporará información sobre el protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas en todos los espacios donde EA – LA realice actividades.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

EA - LA llevará a cabo la evaluación y seguimiento de los casos atendidos.

Además, se elaborará una memoria anual en la que se hará constar la atención, evaluación y el seguimiento de los casos atendidos.

También anualmente se podrá decidir a cerca de una actualización del protocolo de prevención y actuación frente a violencias machistas de EA - LA. Del mismo modo, se

24 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

llevarán a cabo sesiones formativas anuales tendentes a la sensibilización y prevención de conductas de acoso, discriminación y/o violencias machistas.

INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se adjunta un mapa de recursos sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia en la CAPV, elaborado por Emakunde:

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_atencion/es_def/adjuntos/mapa_recursos_mujeres_violencia_capv.pdf

ANEXOS

ANEXO I: Contacto de las personas designadas como Asesoría

Confidencial

Nombre:

Apellidos:

Teléfono de contacto:

Correo de contacto:

Nombre:

Apellidos:

Teléfono de contacto:

Correo de contacto:

ANEXO II: Formulario de queja o denuncia

Identificación y datos de contacto

Nombre y apellidos:

.....

Número de teléfono:

.....

Email:

.....

Preferencia de modo de contacto:

.....

Situación que se notifica:

.....

Breve relato de la situación

.....

.....

.....

.....

.....

Motivo de la notificación

Solicitar ayuda y acompañamiento por sentir que está sufriendo una posible situación de acoso, violencia y/o discriminación por parte de alguien de alguien que forma parte de EA – LA y su red.

Solicitar ayuda y acompañamiento por conocer que una persona de EA – LA y/o su red está sufriendo una situación de violencia, acoso o discriminación.

Fecha de notificación / solicitud de ayuda

Firma

ANEXO III: Formulario de compromiso de confidencialidad

Don/Doña, _____,
mayor de edad, con NIF _____, interviene en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y violencias machistas que pudieran producirse en EA - LA y su red, y se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por _____, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____ a ___ de _____ de _____

ANEXO IV: Modelo de primera entrevista

Primera Parte: Escucha Activa

¿Quiénes somos?	<ul style="list-style-type: none"> • Presentarnos y explicar cuál es nuestro papel. • Recordarle que está en un espacio seguro en el que se respetará su CONFIDENCIALIDAD. • Trasladarle que puede solicitar el acompañamiento de una persona de su confianza
Escucha activa	<ul style="list-style-type: none"> • Dirigir la entrevista sin presionar, no interrogar ni insistir en los detalles.

Segunda parte: INDAGAR CIRCUNSTANCIAS

Sintonizar:	<ul style="list-style-type: none"> • Ponerse en el mismo “estado emocional” de la persona que se acoge.
Validar:	<ul style="list-style-type: none"> • Devolver en positivo la actuación realizada.
Indagar:	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica en la que se ayudan a ordenar los hechos a fin de integrarlos y restarles fuerza para evitar que hagan más daño. No se trata de un interrogatorio donde la persona que entrevista tiene que tener clara la coherencia de los hechos, se trata de ayudar a quien experimentó el hecho a ubicar los hechos hablándolos, repitiéndolos las veces que sean necesario, ubicando el contexto y sus acciones.

Tercera parte: CONCLUSIONES CIRCUNSTANCIAS

Conclusiones y preocupación por el estado de la víctima	<ul style="list-style-type: none"> • Preguntarle por su estado emocional, cómo se encuentra y qué necesita
---	---

<p>Preguntar qué quiere hacer e informar de los siguientes pasos</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ayudar en la toma de decisiones informando sobre:• La definición de lo que es el acoso sexual y por razón de sexo, violencia sexual y de género, así como del resto de discriminaciones.• Los derechos que tiene si valora que los hechos vividos se ajustan a estas definiciones.• Las opciones de actuación que tiene.• Los procedimientos que se pueden abrir si decide activar el protocolo.
--	--

ANEXO V: Modelo de acta de entrevista

Identificación: <i>(códigos numéricos)</i>			
Denunciante <input type="checkbox"/> Denunciado/a <input type="checkbox"/> Otros/as <input type="checkbox"/>			
Fecha:			
Hora:			
Vinculación con EA - LA:			
Personal, incluyendo becas y voluntariado <input type="checkbox"/>	Socias/os, incluyendo becas y voluntariado <input type="checkbox"/>	Usuarios/as, colaboradores <input type="checkbox"/>	Visitantes, participantes en sesiones de EA - LA <input type="checkbox"/>
Tipo de entrevista:		Entrevista inicial <input type="checkbox"/>	Entrevista de investigación <input type="checkbox"/>
Contexto y antecedentes:			
Denuncia / Descripción de los hechos:			

ANEXO VI: Conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**ACOSO SEXUAL**

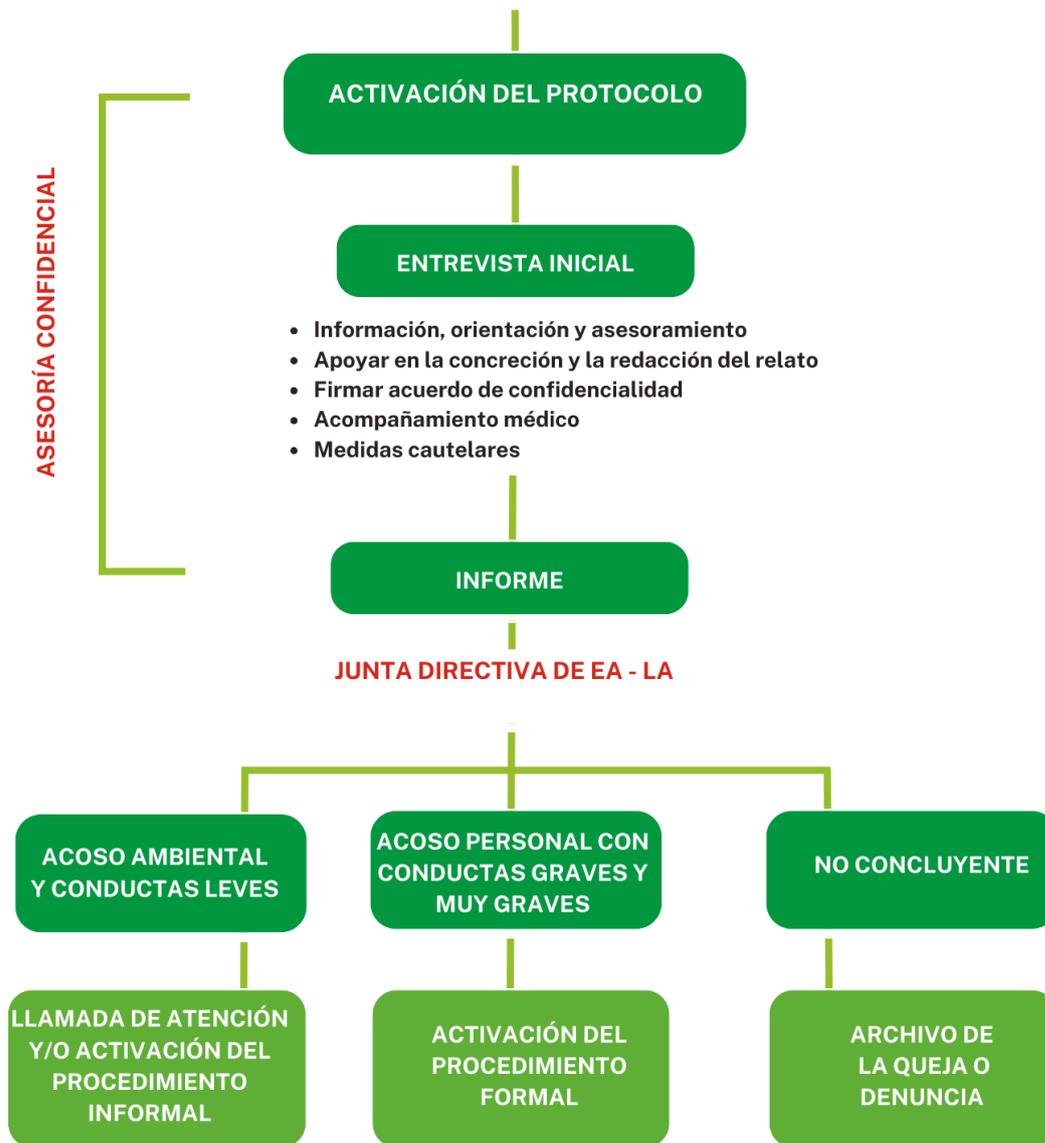
- Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).
- Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
- Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.
- Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.
- Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.
- Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.
- Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en la red de EA - LA.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

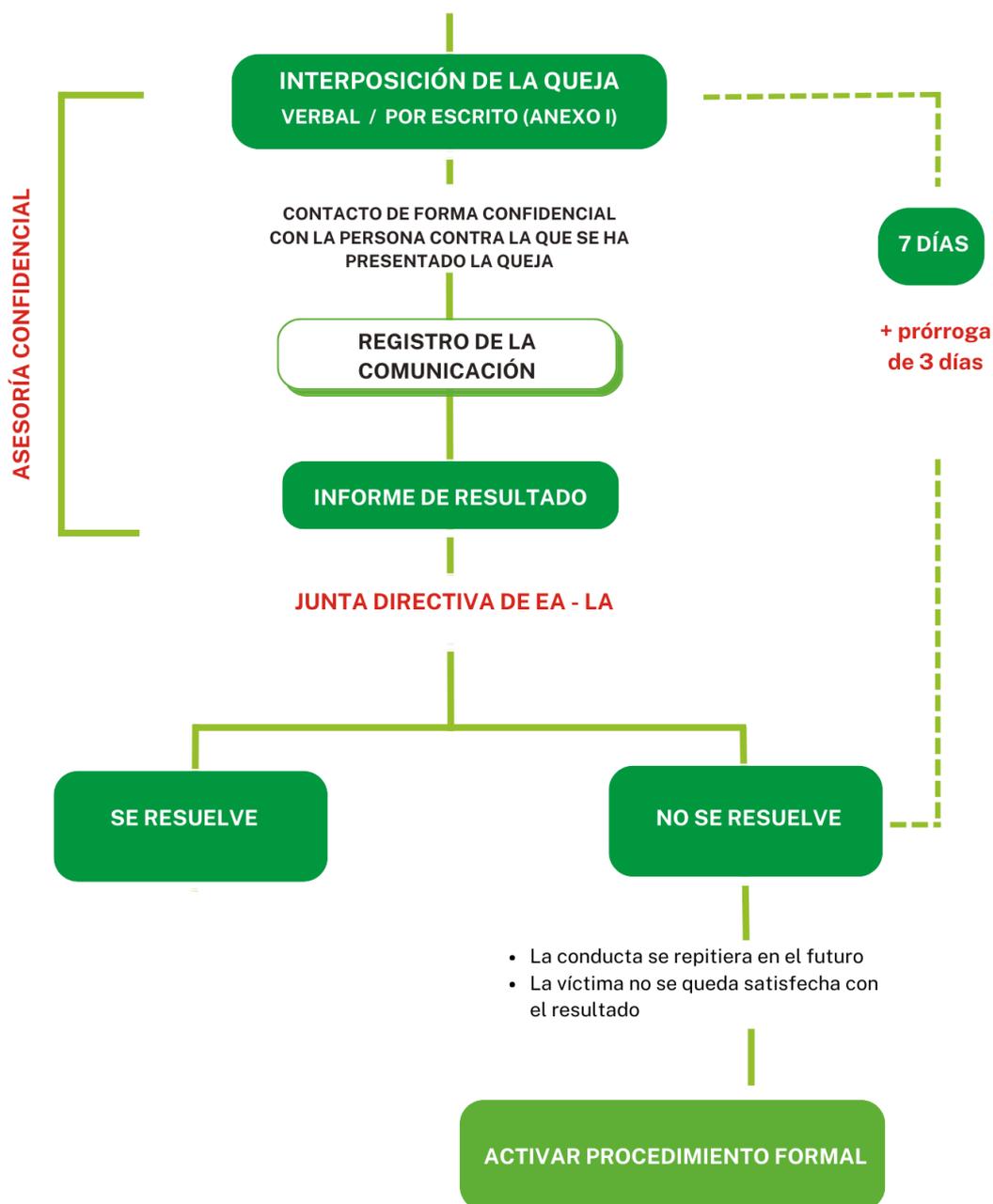
- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser» o «solo vales para...» ...etc.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.
- Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.
- Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.
- Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, de su maternidad o paternidad, así como por haber adoptado o acogido a un o una menor.
- Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.
- Utilizar humor sexista.

ANEXO VII: Esquema de procedimiento

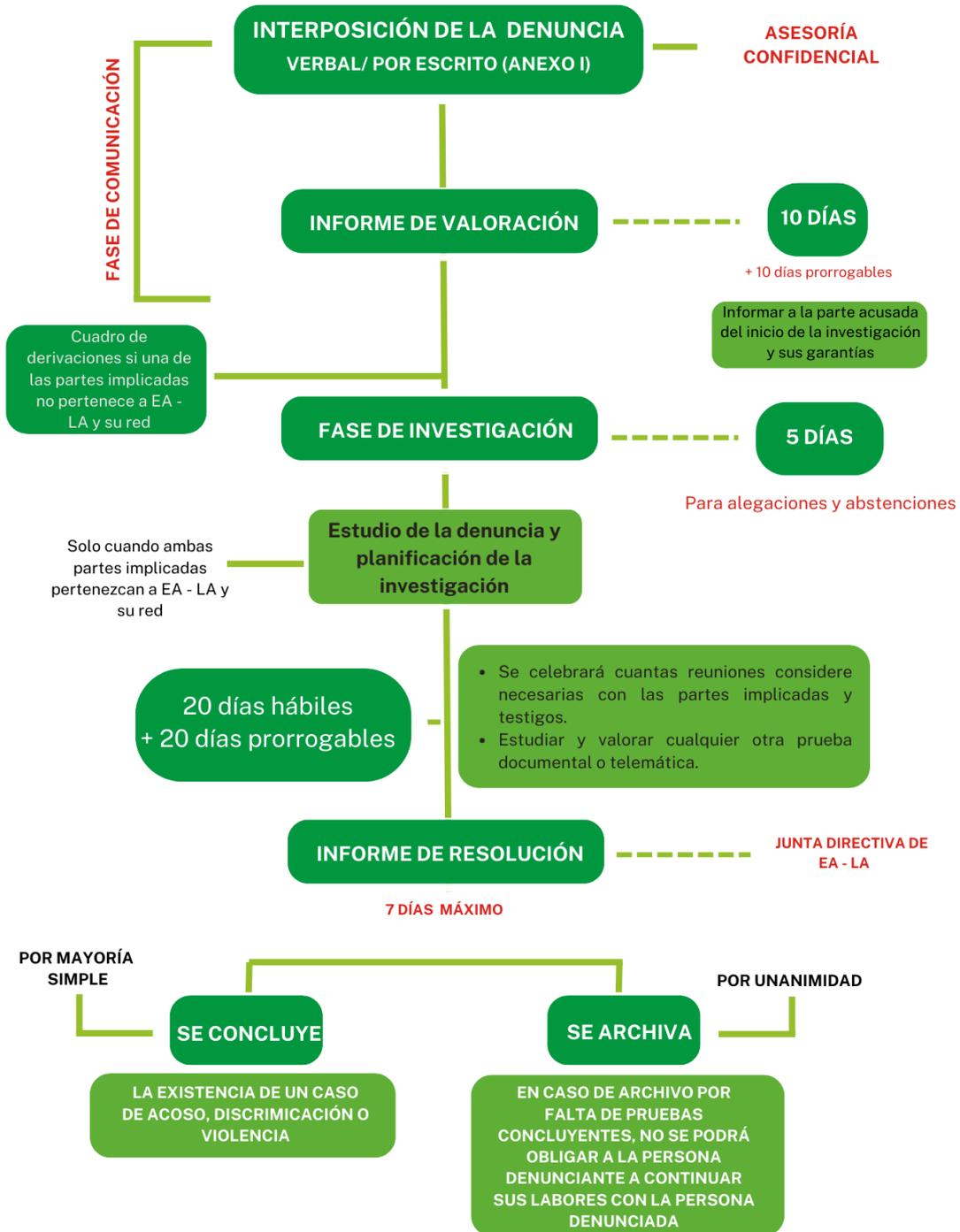
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



PROCEDIMIENTO INFORMAL



PROCEDIMIENTO FORMAL



ANEXO VIII: Primeros Auxilios Físicos y Psicológicos

Después de un evento traumático, la persona o personas afectadas pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y alto sufrimiento. Los primeros auxilios psicológicos (PAP) tienen como objetivo normalizar conductas y reducir las secuelas y el efecto traumático, y son actuaciones inmediatas que puede realizar cualquier persona.

Antes de iniciar, conviene acudir con la persona o personas afectadas a un lugar seguro y tranquilo donde se pueda mantener su confidencialidad y le permita expresarse libremente. En ese espacio, procuraremos tener agua, pañuelos de papel, mantas y dulces o alimentos azucarados.

1. Presentación.

Debemos iniciar el contacto con las personas afectadas de manera no intrusiva y calmada. En primer lugar, debemos presentarnos y explicar cuál es nuestro papel.

2. Alivio y protección.

Las víctimas tienen que saber que se van a satisfacer sus necesidades básicas como garantizar su seguridad física y emocional inmediata, que estén abrigados, que beban agua o coman algo si lo necesitan. Si son niñas o niños, les preguntaremos si quieren ser reagrupados con su familia.

3. Contención emocional.

Muchas de las víctimas se encuentran abrumadas emocionalmente o en estado de shock, por ello es conveniente calmar y orientar a las afectadas. En este sentido, les aseguraremos que van a ser creídas y acompañadas.

4. Recogida de información.

No debemos someter a las personas afectadas a interrogatorios, sino acercarnos a ellas y preguntarles si necesitan algo y cuáles son sus preocupaciones inmediatas, cómo y dónde dormirán esa noche, si tienen o no apetito, si desean contactar con su familia, etc.... para a continuación poder dar asistencia práctica.

5. Ofrecer información exacta y oportuna.

Dar información precisa y exacta siendo especialmente honestos y confiables sin prometer nada que no esté en nuestra mano cumplir.

Afirmar que "todo va a estar bien" les puede hacer más daño que decirles que lamentamos lo ocurrido y entendemos cómo se deben sentir, ayudándoles a catalogar sus reacciones como normales.

En este momento, deberemos informar a las personas afectadas de la existencia del protocolo de actuación y de los siguientes pasos a dar.

6. Asistencia práctica.

Esta fase consiste en ofrecer asistencia e información práctica para ayudar a las personas afectadas a enfrentar sus preocupaciones inmediatas y poder aliviar su ansiedad. Ejemplos de asistencia práctica son establecer comunicación con sus familiares, solucionar dónde van a pasar la noche, etc.

7. Dar pautas de afrontamiento.

Apoyar a las personas en el afrontamiento adaptativo de la crisis les ayuda a tomar un rol activo en su propia recuperación.

Dar herramientas sobre cómo gestionar los primeros días y normalizar las reacciones psicológicas tras el incidente son claves para un afrontamiento eficaz de la situación traumática.

8. Conexión con la red social de apoyo y recursos asistenciales. Cierre.

Es importante facilitar el contacto de los afectados con sus redes de apoyo social, y con los recursos de ayuda que tengamos a disposición.

38 | Protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas

Para finalizar, antes de despedirnos debemos dejar conectados a los afectados con los recursos asistenciales que puedan necesitar como atención médica, servicios sociales, agentes policiales, etc.

ANEXO IX: Compromiso de respeto y aplicación preferente del Protocolo

Por la presente, _____, como representante de la entidad _____, reconoce haber recibido el Protocolo de Prevención y Actuación frente a las Violencias Machistas de EA – LA, y se compromete a respetar el mismo.

Reconoce, asimismo, que esta adhesión supone el compromiso de valorar la elaboración de un documento similar en su propia entidad, como un protocolo o un código de buenas prácticas; así como el compromiso de aplicar y cumplir preferentemente con el presente Protocolo ante conductas de discriminación, acoso y/o violencia por parte de su personal.

Fecha:

Firma de la entidad adherida

Firma de EA - LA