



MUGARIK GABE

O.N.G.D. / G.G.K.E.

www.mugarikgabe.org



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

MUGARIK GABE

Mugarik Gabe en asamblea de mayo de 2019 decidimos dotarnos de un Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual. En este sentido, asumimos el Protocolo que a día de hoy está en proceso de aprobación en la Coordinadora de ONGD de Euskadi como propio, asumiendo las acciones necesarias para su aplicación en nuestra organización.

A continuación adjuntamos el Protocolo de la Coordinadora de ONGD de Euskadi ya mencionado, pero resaltamos algunas de las medidas específicas que ponemos en marcha con la aprobación de este protocolo:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

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

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

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

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

Las **fases** de intervención definidas son:

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

Además desde Mugarik Gabe nos comprometemos a hacer un **seguimiento y evaluación** de este protocolo en línea con el protocolo de referencia de la Coordinadora, planteando al menos una sesión de seguimiento a los dos años de su implementación y otra de evaluación a los 4 años.



MUGARIK GABE

O.N.G.D. / G.G.K.E.

www.mugarikgabe.org

I. MOTIVACIÓN	3
II. OBJETIVOS	6
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
IV. NORMATIVA APLICABLE	8
V. EL ACOSO EN SUS DIFERENTES FORMAS EN LAS ONGD	9
VI. DEFINICIONES	10
DEFINICIONES GENERALES	
DEFINICIONES PARA EL ÁMBITO DE LAS ENTIDADES PERTENECIENTES A LA COORDINADORA DE ONGD	
VII. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	17
VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	18
IX. PROCESO DE INTERVENCIÓN	19
EQUIPO DE REFERENCIA	
FASE I.- COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO	
FASE II.- DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN	
FASE III.- RESOLUCIÓN	
FASE IV.- REPARACIÓN	
X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25
ANEXO I.- DECÁLOGO DE TOLERANCIA CERO ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	26
ANEXO II.- MODELO DE DENUNCIA	27
ANEXO III.- OBLIGACIONES DEL EQUIPO DE REFERENCIA Y CARACTERÍSTICAS DEL INFORME VINCULANTE	28
ANEXO IV.- DIRECTORIO DEL EQUIPO DE REFERENCIA DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA COORDINADORA DE ONGD Y ENTIDADES QUE LA INTEGRAN	29

I. MOTIVACIÓN

Durante el año 2018 saltaron a los medios de comunicación varios escándalos de acoso, abusos y agresiones sexuales cuyos responsables eran miembros de ONGD trabajando en países en situaciones de crisis. Estos hechos pusieron de manifiesto que las estructuras patriarcales están enraizadas en todos los sectores sociales y que ninguna de ellas está exenta de que a su interior se manifiesten diversas expresiones de violencia machistas. Así, la necesidad urgente de tomar medidas activas y contundentes para prevenir estos casos, así como responsabilizarnos de atender y reparar de manera adecuada a sus víctimas, es el origen de este protocolo.

Las estructuras de la desigualdad entre las que se encuentran la división sexual del trabajo, la brecha salarial, la segregación por género tanto horizontal como vertical, la precariedad laboral femenina, son el caldo de cultivo para que las expresiones simbólicas e interpersonales de la violencia, entre ellas el acoso sexual hacia las mujeres. Son también estructuras que amenazan las expresiones no binarias que oprimen a las personas por lo que hay que prevenir las expresiones de acoso por razones de sexo y de orientación sexual.

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

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

El acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual son manifestaciones de la violencia machista en el ámbito laboral y como tales, son un atentado contra la dignidad de las personas, pero también son un riesgo a la salud laboral de las trabajadoras y, en general, un elemento que les hace hostil el ambiente de trabajo impactando en el rendimiento y, en última instancia, en la misión de nuestras entidades.

Quienes impulsamos este protocolo, somos conscientes de que estas manifestaciones de la violencia machista no son las únicas que existen al interior de nuestras entidades ni solo existen malestares que se derivan de las relaciones de género. Sabemos que tenemos pendiente poder dar respuestas a denuncias y/o condenas por violencia de género (entendiendo la que ocurre en el ámbito de la pareja según la definición de la legislación vigente), abusos o agresiones sexuales que puedan haberse interpuesto o

haberse dictado contra un integrante de nuestra organización. Hemos tenido en cuenta también que pueden ocurrir casos de acoso moral o psicológico.

Sin embargo, hemos decidido centrarnos en el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual a fin de no diluir estas problemáticas que afectan fundamentalmente a las mujeres y a las personas transgresoras del binarismo sexo- género-sexualidad así como para dar visibilidad a esta eje de poder que genera hostilidad y violencia y que limita la libre expresión de las personas en nuestras entidades.

Esto no implica que las entidades en sus políticas de prevención se limiten a estas formas de violencia, pueden impulsar reflexiones u otras actividades que aborden las diversas expresiones de las violencias machistas; tampoco impide que, en un futuro, alguna entidad perteneciente a la Coordinadora o la propia Coordinadora pueda revisar este protocolo para integrar los procedimientos necesarios para abordar otras expresiones de violenciamachista.

Este protocolo es una herramienta para la prevención:

- Porque creemos que es necesario **hacer conciencia** de que como entidad social podemos estar invisibilizando posibles conductas de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual tanto en las sedes de nuestras organizaciones, como en los países en los que trabajamos.
- Porque creemos que estas situaciones de acoso sexual, por razones de sexo u orientación sexual **pueden darse** tanto en nuestra realidad más cercana como en aquellos lugares en los que trabajamos, tanto en la cooperación al desarrollo como en crisis humanitarias derivadas de catástrofes naturales, conflictos armados o la mera situación de pobreza, en las que las personas se encuentran en situaciones de especial vulnerabilidad y en la que estas agresiones y sus responsables pueden encontrarse en situación de mayor impunidad.

Este protocolo es una herramienta para la actuación:

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

Ya que este protocolo pretende dar respuesta a situaciones que suceden tanto en nuestra realidad más cercana como en la de los países en los que trabajamos junto a nuestras socias locales, consideramos conveniente **adaptar** estos procedimientos tomando en cuenta aspectos de la cultura que atraviesan simbólicamente la percepción y normalización de estas conductas, sin que eso suponga una justificación para mermar los derechos y garantías de las víctimas y justificaciones de los presupuestos

acosadores.

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

Este protocolo es una herramienta para la reparación:

- Porque propone formas de **atención y reparación** tanto del daño inmediato que sufren las víctimas, como de las secuelas de los hechos que se presenten en fases posteriores de sus vidas.
- 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 los mismos y/o la actuación de las instancias responsables, o cualquier otra situación que haya propiciado un **ambiente hostil u ofensivo** para el resto de las personas de la entidad, de su socia local, o las personas destinatarias de sus acciones.

Consideramos que es responsabilidad de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, prevenir, detectar, actuar con contundencia y realizar procesos de reparación a las víctimas, dotándonos de herramientas que posibiliten esta tarea, tanto en la Coordinadora como en las ONGD que la integran.

II. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo, son:

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

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo, será de obligado cumplimiento para la Coordinadora de ONGD de Euskadi y para todas las ONGD que la integran.

Será aplicable ante cualquier denuncia por acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual de una persona vinculada a las ONGD que integran la Coordinadora o de la propia Coordinadora.

Entendemos esta vinculación no solo atañe a la calidad de participación: personal empleado o social, voluntariado, becarias y becarios, personal de consultoría o cualquier otro mecanismo que la ONGD haya habilitado para participar; también entiende que el ámbito de trabajo se extiende más allá del espacio físico en el que tiene su sede y contempla cualquier espacio físico en que se desarrollen actividades de la ONGD o en las que esté involucrada (encuentros, talleres, congresos, formación, etc.) así los espacios informales en donde puedan encontrarse integrantes de las ONGD que forman parte de la Coordinadora o de la propia Coordinadora.

Asimismo, las ONGD integrantes de la Coordinadora, asumen la responsabilidad de comunicar a sus socias locales la existencia y contenido de este protocolo, así como las medidas que expresamente se incluyen en el presente Protocolo para las socias locales.

Las personas que hayan sufrido acoso en ONGD que cuenten con protocolo propio, podrán recurrir al procedimiento interno de su organización o al de la Coordinadora y será ésta quien ponga en conocimiento de la organización de pertenencia el proceso que se haabierto.

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

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

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- 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).

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

asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

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

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

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

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

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

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

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

Queremos destacar que habiendo revisado la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el

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

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

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

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

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

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

Aunque no está siendo fácil que esta manera de abordar la violencia gane consenso social, las ONGD están actuando en el ámbito de la prevención de algunas formas de violencia machista tanto en sus proyectos de cooperación para el desarrollo como en los de la Educación para la Transformación Social, por lo cual se convierten en parte del tejido asociativo que impulsa nuevas formas de entender las relaciones de

género y las entidades de sexo-género-sexualidad.

Por este compromiso, asume las definiciones que de esta problemática se contemplan en las legislaciones vigentes, pero va más allá de ellas ya que entiende que el contexto social actual y la propia naturaleza de nuestras entidades hacen que estas definiciones no siempre se ajustan nuestra realidad cotidiana, de manera que invisibilizan las relaciones de poder patriarcal que están a la base de otras formas normalizadas de acoso en todos sus tipos que son más frecuentes en nuestro día a día.

VI. 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

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.

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

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 aun en caso de que haya consentimiento, siempre se trata de un consentimiento viciado por la relación jerárquica que existe y la presión que se ejerce desde quien detenta el poder.

Por la naturaleza del contenido del acoso diferenciamos¹:

- **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

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).

hombres y, dependiendo el contexto en que se den, su intención es castigar las expresiones que cuestionan la “normalidad” de los comportamientos

ACOSO SEXUAL

- 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 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.
- 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 se asciende a puestos de mayor responsabilidad.
- Notables diferencias de trato en función del sexo en las formas de relacionarse con el equipo o entrevistas, resaltando los adjetivos de "*guapa*" o "*maja*" que no se hacen a los hombres y que se normalizan y niegan cuando la mujer afectada las hace notar.
- 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.
- Actitud defensiva o de rechazo

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

- Cuestionamiento constante de la referente de género y/o la responsable de género de la organización. Intento de desprestigiar su trabajo con motes que desvirtúan su trabajo.
- Autoritarismo sistemático sobre personas subordinadas, relacionándose con gritos y otras formas de comunicación que resultan agresivas e intimidatorias.

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.

VII. PRINCIPIOS Y GARANTIAS

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

VIII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

En el ámbito de la prevención, ponemos el énfasis en las actuaciones pro-activas que impidan o cuanto menos dificulten, los casos de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

En este aspecto, la Coordinadora y las ONGD que la integran, asumen los siguientes compromisos:

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

En cualquier proceso de la selección de personal, exigir certificado por delitos de naturaleza sexual o referencias semejantes en los países donde no exista una acreditación oficial semejante. Poner especial atención en este aspecto en los proyectos de acción humanitaria o emergencia por la mayor vulnerabilidad de la población y la presión de las circunstancias.

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

IX. 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.

EQUIPO DE REFERENCIA

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

- Coordinadora de la Coordinadora
- Responsable de Género
- Vocalía de Género en la Junta

La forma de contacto con cada una de ellas se encuentra en el Anexo II, mismo que será revisado y actualizado con cada cambio de persona que haya. Se garantizará que los cambios en este Equipo de Referencia no sean nunca de la totalidad de sus integrantes a la vez. Para mantener la continuidad de la experiencia, cuando corresponda, se garantizará la permanencia de dos de sus integrantes.

Son obligaciones de este equipo:

- Informar y asesorar a la persona afectada.
- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso
- Proponer a la organización en la que trabaje la persona afectada, medidas cautelares y/o preventivas, que seguirán lo dispuesto en el apartado V de este Protocolo.
- Inhibirse del procedimiento en el caso de que la persona de referencia pertenezca a la misma organización que la persona denunciante o denunciada.

PRIMERA PARTE DEL PROCEDIMIENTO

La primera parte de este procedimiento es responsabilidad de la Coordinadora de ONGD y comprende dos fases: Comunicación y asesoramiento, Denuncia e investigación. El Equipo de Referencia (en adelante ER) será el responsable de operativizar esta primera parte y de guardar confidencialidad como equipo, independientemente del reparto de tareas que consideren conveniente.

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.

En el caso de que la persona que inicia esta fase no sea aquella/s a la que haya sido dirigida la conducta, el ER, 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.

DURACIÓN: máxima de 3 días laborables

En caso de que los hechos hayan ocurrido en otro país, el plazo máximo podrá extenderse adecuándose a las posibilidades de comunicación del mismo. Se tratará, sin embargo, que no supere los 10 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 no respetar la voluntad de la víctima. Aunque garantizando al máximo su protección, el ER podrá tomar esta vía en los casos en que haya riesgo para otras mujeres o el acoso pueda seguir y agravarse.

En esta alternativa, el ER contará con una consultora externa para diseñar la intervención, entendiendo que lo delicado de esta decisión, requiere de un proceso de acompañamiento a la víctima y a las organizaciones afectadas para que puedan adoptar medidas de prevención, de sensibilización y/o formación o las actuaciones que considere pertinentes.

FASE II.- DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

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

Corresponde al ER valorar la gravedad de la denuncia a partir de los indicios que fundamentan los hechos que constituyen acoso, tanto para proponer medidas preventivas como para realizar la investigación correspondiente. Asumiendo lo que se ha desarrollado en las motivaciones de este protocolo y la dificultad para reconocer y probar estos hechos, el ER deberá valorar la correspondencia de la carga de la prueba en el proceso, siguiendo la establecido en el artículo 96 de la LRJS, especialmente, cuando la situación de acoso pueda haber derivado en repercusiones de las condiciones de trabajo de la persona afectada o haya puesto en riesgo su propio empleo, es decir, cuando el acoso haya adquirido forma de chantaje.

La persona del ER que haya recibida la denuncia, la remitirá al conjunto del equipo que será reforzado con una experta en la materia durante esta Fase del procedimiento. Tanto para valorar la gravedad de la denuncia como para la fase de investigación, el ER se reforzará con las siguientes personas:

- Una integrante del Grupo de Género de la Coordinadora
- Una persona del Grupo de Coherencia Interna de la Coordinadora
- Una integrante de Sortzen Consultoría como asesora externa

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

DURACIÓN: de 15 a 20 días laborables.

En caso de que los hechos hayan ocurrido en otro país, la ONGD implicada conformará una comisión ad hoc que realice la investigación en terreno, coordinación con el Equipo de Referencia de la Coordinadora. Se procurará contar con expertas locales para reforzar la comisión, tanto para la asesoría como para formar parte de la comisión de investigación. El plazo máximo podrá extenderse, sin que supere los 40 días laborables.

RESULTADOS FASE II: un informe vinculante que tendrá las características que se señalan en el Anexo III que se remitirá al máximo órgano de decisión de la/s entidad/es con la que tengan vinculación las personas implicadas.

Además de remitir el informe vinculante por escrito, al menos una persona del ER se reunirá con la/s persona/s del máximo órgano de decisión de la/s entidad/es en que la organización delegue, para trasladarle tanto el contenido del informe como el carácter vinculante del mismo, en virtud de la firma del presente Protocolo por parte de todas las organizaciones miembro de la Coordinadora, a través de la aprobación del mismo en Asamblea General.

SEGUNDA PARTE DEL PROCEDIMIENTO

La segunda parte de este procedimiento sigue siendo responsabilidad de la Coordinadora de ONGD en el seguimiento de la resolución, pero esta implica a la o las entidades de pertenencia de la/s víctimas y responsables/s. Comprende dos fases: Resolución y Reparación.

A las medidas del informe vinculante que haga el ER de la Coordinadora pueden integrarse otras que la/s organización/es de pertenencia consideren responsables en materia de reparación tanto a las víctimas como al conjunto de la entidad para reestructurar el ambiente laboral.

FASE III.- RESOLUCIÓN

INICIO: con la recepción por parte del máximo órgano de decisión de la organización, o en quien éste delegue, del informe vinculante por parte del ER de la Coordinadora o del equipo ad hoc del país en donde ocurrieron los hechos.

OBJETIVO: emisión de una resolución por parte del máximo órgano de decisión de la organización o las organizaciones, basándose en el informe vinculante emitido en el transcurso de la Fase anterior.

DURACIÓN: máximo 10 días laborables desde la recepción del informe vinculante.

RESULTADOS FASE III: una resolución, que podrá ser en cualquier 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.

OBLIGACIONES DEL MÁXIMO ÓRGANO DE DECISIÓN DE LA ORGANIZACIÓN:

- Basar su resolución en la información contenida en el informe vinculante emitido en la Fase II.
- Incluir en la resolución, los datos identificativos de denunciante y denunciado, la causa de la denuncia y los hechos constatados.
- Enviar fehacientemente la resolución al denunciante, al denunciado y al Equipo de Referencia de la Coordinadora o al equipo ad hoc del país donde ocurrieron los hechos.
- Si hubiera evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, iniciar la fase IV de reparación.
- Tanto si el expediente termina en sanción como si no, a los 6 meses y al año de haberse cerrado el procedimiento, desde la Coordinadora se constatará si ha habido cambios en la situación laboral de la persona denunciada y se informará del resultado al ER de la Coordinadora o al equipo ad hoc del país donde ocurrieron los hechos.

Si las entidades involucradas:

- no basan su resolución en el informe, es decir, no respetan su carácter vinculante;
- retrasan la aplicación de las medidas sancionadoras por motivos no justificados;
- en la revisión semestral y/o anual no se constatan mejoras o se valora que los cambios realizados no son suficientemente garantes de los derechos de la/s víctimas, o que ha empeorado su situación.

La Coordinadora de ONGD iniciará un expediente sancionador contra esas entidades que puede llegar hasta la expulsión y la remisión de un informe a las entidades financiadoras que señale que, a pesar del compromiso adquirido, esa/s entidad/es no han actuado de acuerdo a los principios de actuar contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

FASE IV.- REPARACIÓN

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

OBJETIVOS: repara el daño ocasionado a la víctima o las víctimas de acuerdo a las recomendaciones del ER de la Coordinadora o de otras que establezca a solicitud de la víctima o de otras personas de la organización o por iniciativa propia.

Tomar medidas para sanar el ambiente laboral afectado por el proceso de acoso.

DURACIÓN: para la propuesta de medidas así como para la puesta en marcha de aquellas dirigidas a

sanar el ambiente laboral en máximo de 20 días laborables desde la recepción del informe vinculante.

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

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

Medidas de reparación a la víctima:

- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos involucrándola en este proceso en la medida que ella prefiera.
- Sufragar los gastos económicos del tratamiento psicológico que ella demande y cuando lo considere conveniente con una profesional de su confianza.
- Indemnizar económicamente por daños laborales o morales.
- Atender las demandas de atención moral o psicológica a su entorno afectado.
- Documentar el caso enfatizando las medidas de resistencia existente y las dificultades encontradas para exponerlo públicamente a fin de darlo a conocer como parte de la historia de la organización.
- Informarle de las medidas sancionadoras al acosador o acosadores y acordar con ellas las medidas de protección que se tomarán si es que se ha decidido que continúen en la entidad.

Medidas de reparación para sanar el ambiente laboral:

- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos involucrando a las personas afectadas o responsables si se considera conveniente.
- Impartir sesiones de formación sobre el acoso en todas sus manifestaciones, sus causas y consecuencias.

X. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Cada 2 años, el Grupo de Coherencia Interna de la Coordinadora decidirá los cambios en las personas y funciones del Equipo de Referencia en este Protocolo. Una vez decidido, su nombre y apellidos, su teléfono y su correo electrónico, será comunicado a todas las organizaciones y será modificado el Anexo IV que estará disponible en la página web de la Coordinadora.

- Cada 2 años, el Equipo de Referencia, coincidiendo con el compromiso de formación que asume la Coordinadora en este tema en el apartado VI de este protocolo, convocará a un grupo representativo de las organizaciones vinculadas a este Protocolo, para hacer evaluación y seguimiento de la utilidad y utilización del mismo.

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 la adhesión a este protocolo, así como los temas que previamente determine para hacer seguimiento y evaluación el grupo de Coherencia Interna reforzado.

- 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.

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

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

Esta organización:

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

ANEXO II.- MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA
	PERSONA TRABAJADORA CON CONOCIMIENTO / TESTIGO DE LA SITUACIÓN
	OTRAS

TIPO DE ACOSO

	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
	ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:				
DNI:SEXO:MUJER	HOMBRE	OTRO		
ORGANIZACIÓN:				
CAIDAD 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 VINCULANTE

OBLIGACIONES

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

CARACTERÍSTICAS DEL INFOME VINCULANTE

- Identificación de las personas denunciante y denunciada, a través de sus nombres y apellidos y del dato de vinculación con la organización (voluntaria, trabajadora, población beneficiaria...). así como de la vinculación jerárquica entre ambas, si la hubiera.
- Identificación, también a través de sus nombres y apellidos y del dato de vinculación con la Coordinadora (Junta, equipo técnico, trabajadora o voluntaria de ONGD miembro...) de todas las personas del Equipo de Referencia que han participado en la investigación.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Información sobre otras actuaciones que se hayan realizado, tales como pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se han realizado entrevistas a testigos, omitir el nombre o datos de identificación de los mismos, para garantizar el compromiso de confidencialidad.
- Circunstancias agravantes observadas, tales como acosador reincidente, varias personas acosadas por el mismo sujeto, conductas intimidatorias o represalias por el acosador ante la sospecha o conocimiento de la denuncia, discapacidad de algún tipo de la persona acosada, daños en la salud de la persona acosada acreditados por informes médicos...
- Recomendaciones de medidas dereparación.

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

Cargo	Persona que lo ocupa actualmente	Teléfono	Correo electrónico
Vocal de género en Junta	Cristina Alba		vocaliagenero@ongdeuskadi.org
Responsable técnica Coordinación General	Irene Molero	943 463526	coordinadora@ongdeuskadi.org
Responsable técnica Género	Silvia Gregorio	94 4150300	genero@ongdeuskadi.org