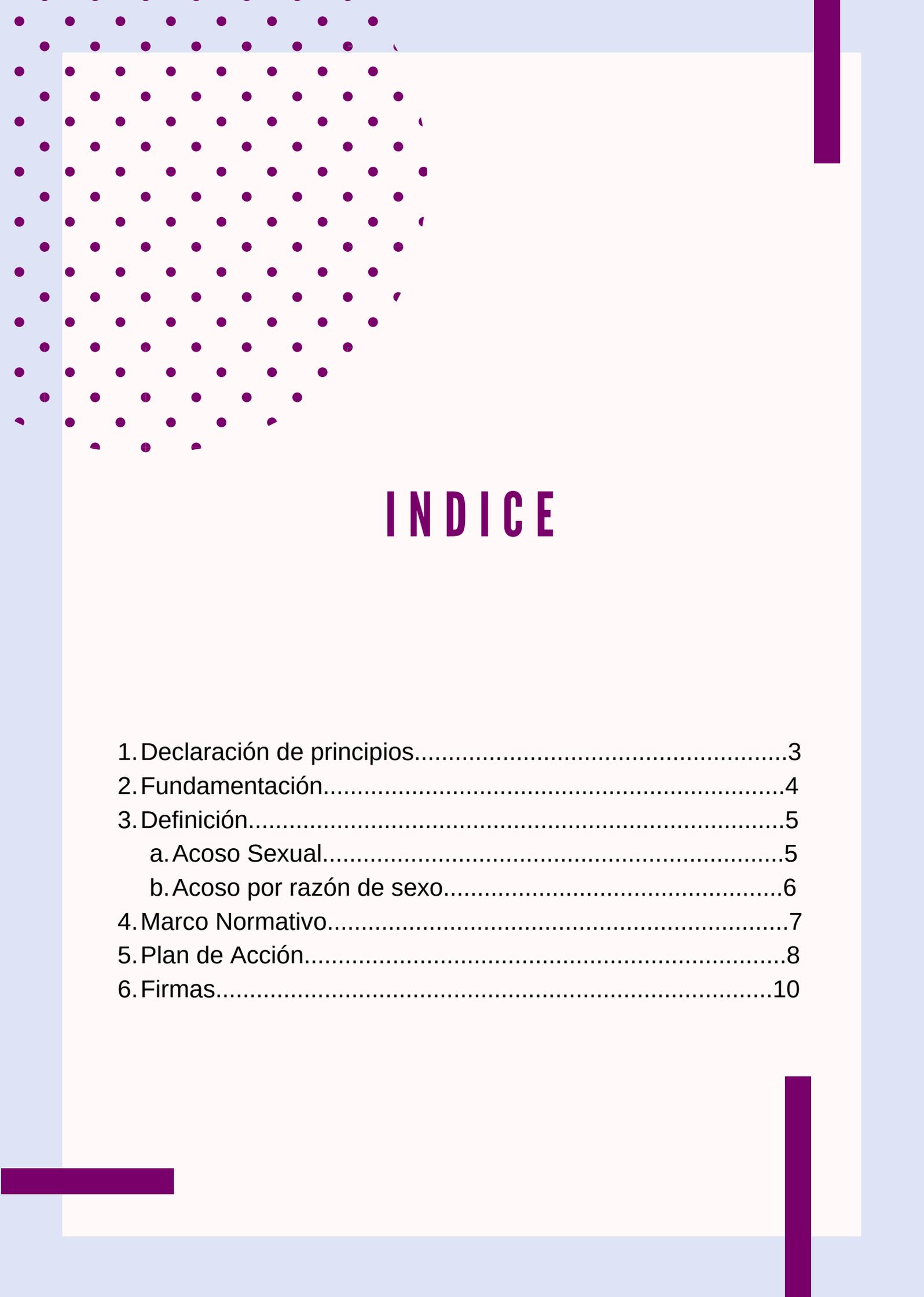


PROTOCOLO

CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y POR ORIENTACIÓN SEXUAL



Garapenerako Gobernuz Kanpoko Erakundea
Organización No Gubernamental para el Desarrollo



INDICE

1. Declaración de principios.....	3
2. Fundamentación.....	4
3. Definición.....	5
a. Acoso Sexual.....	5
b. Acoso por razón de sexo.....	6
4. Marco Normativo.....	7
5. Plan de Acción.....	8
6. Firmas.....	10

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Haurralde Fundazioa es una ONGD que lucha contra las desigualdades y contra toda violencia hacia las niñas y mujeres desde un enfoque y política feminista y de derechos humanos, que interpela las alianzas estructurales entre el patriarcado y el capital. El extenso recorrido y trabajo que ha logrado consolidar a lo largo de los años y que continúa llevando a cabo, tanto en la cooperación al desarrollo como en la educación para la transformación social, son procesos atravesados por el objetivo y horizonte de la justicia social, desde el cual analiza las desigualdades a nivel global para actuar a nivel local a través de la incidencia política, la militancia feminista y acompañando procesos de liderazgos inclusivos que respondan a las necesidades y singularidades de cada contexto y comunidad. Los resultados de tales acciones logran contribuir al cambio social y al establecimiento y reconocimiento de todos los derechos de las mujeres en cada región.

Siendo consecuente con tal posicionamiento, Haurralde Fundazioa se pronuncia desde la TOLERANCIA ZERO ante toda situación de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en cualquier marco, contexto y región. HF sostiene que la generación y construcción de espacios amigables e igualitarios en el ejercicio de cualquier contexto de trabajo, donde se habiliten y gesten otras maneras de relación y de intercambio, es un derecho de toda mujer y un compromiso y obligación que tiene como ONGD que se posiciona desde la Tolerancia Zero contra todo acoso sexual. También entiende que esto tiene que ir acompañado por una prevención ejecutada desde el ámbito legislativo que contemple la relación contractual y laboral de las personas.

FUNDAMENTACIÓN

Las violencias ejercidas hacia las mujeres se sostienen en las estructuras patriarcales del mundo globalizado que habitamos, que son la base de la desigualdad y de la opresión sufrida por las mujeres, así como por las identidades no binarias. Dichas estructuras atraviesan todos los sectores sociales. Cuando hablamos de acoso sexual estamos hablando de un problema estructural.

En nuestro contexto social y cultural, el acoso sexual laboral es un fenómeno que emerge a partir del nuevo papel que pasan a desempeñar las mujeres en la sociedad española de las últimas décadas, especialmente desde su progresiva incorporación al mercado de trabajo. Se trata de una realidad poco visible y conocida. Si bien nos posicionamos desde la perspectiva y el enfoque feminista, constituyendo nuestra identidad como organización, quienes integramos la misma también somos parte de esta sociedad y sistema patriarcal, por lo que no estamos exentas de reproducir conductas, acciones y comportamientos machistas.

Es por eso que se entiende que estas violencias pueden darse tanto en la cotidianidad de los espacios de trabajo, insertos en nuestros contextos sociales y culturales del Norte Global, como en

aquellos lugares y comunidades en situaciones de alta vulnerabilidad social, en los que desarrollamos nuestros proyectos.

Por este motivo nos sustentamos en la importancia de poder continuar fortaleciéndonos a lo interno de nuestra propia organización, transmitiendo la necesidad de abordar y prevenir este tipo de violencia y violación a nuestros derechos al resto de organizaciones compañeras y socias, para que no ocurran en nuestros propios espacios de trabajo y activismo.

Siendo consecuentes con dicho posicionamiento hemos desarrollado el siguiente Protocolo contra el Acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, que se aplicará en todos los programas, recursos y sedes de trabajo de HF, previa negociación con todas las partes implicadas.

La responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el mismo incumbe a todo el personal que integra la organización, tanto al equipo técnico contratado, como al voluntariado, al personal asociado, a la Junta y al Patronato.

DEFINICIÓN

HF hace referencia al ACOSO SEXUAL adhiriendo a la definición proporcionada y compartida tanto por la OIT como por la CEDAW, quienes identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores y constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Como organización perteneciente a la Comunidad Autónoma Vasca, también compartimos la descripción enunciada por Emakunde (Emakumearen Euskal Institutua - Instituto Vasco de la Mujer) en su "Protocolo Contra el Acoso Sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo", correspondiente a la revisión de octubre 2016.

ACOSO SEXUAL

"Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil". (Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, CEDAW). Puede manifestarse a través del chantaje, es decir, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, para que acceda a comportamientos de connotación sexual) o como ambiente laboral hostil, cuando la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima.s.

Los comportamientos y conductas que dan cuenta de acoso sexual pueden ser físicos (violencia física, contacto físico innecesario y no deseado), verbales (observaciones molestas, comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, insultos, bromas e insinuaciones de carácter sexual, propagación de rumores sexuales acerca de la víctima, llamadas de teléfono ofensivas), y no verbales (gestos o miradas sexuales, silbidos, utilización o exhibición de material pornográfico, espiar mientras se cambia o está encerrada en un sanitario)[1]

Continuando con lo expresado por la OIT el acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, es decir que las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente porque se encuentran en posiciones de menos poder, más vulnerables e inseguras, con menor autoestima y confianza en ellas mismas. Es por esto que la mayoría de los casos terminen en el anonimato, ya que la víctimas temen por las represalias si denuncian el hecho.

Pero también pueden ser objeto de acoso cuando se las percibe como competidoras por el poder. Por tanto, afecta a mujeres en todos los niveles jerárquicos y tipos de trabajo.

El acoso sexual no necesariamente es una acción abierta y fácilmente reconocible. La evidencia explícita sería el tocamiento, la palabra obscena, pero es necesario atender a que existen múltiples y veladas formas que, en muchas ocasiones, son difíciles de percibir como acoso u hostigamiento sexual. Éstas pueden ir desde un comentario no deseado sobre nuestros cuerpos, hasta invitaciones a deshoras, insinuaciones de intercambio de favores o chistes de doble sentido, actitudes manipulativas que reflejan la posición de poder y el ejercicio del mismo sobre quien está sufriendo el acoso.

Las personas acosadoras pueden ocupar cualquier puesto o nivel en el lugar de trabajo: pueden ser empleados del mismo nivel, supervisores, jefes, y hasta visitantes y /o clientes de un servicio que la organización presta. Pueden ser incluso los propios compañeros de trabajo que están constantemente mirando y observando nuestras formas de ser y estar, o intentando provocar roces o espacios íntimos en una oficina, en una reunión, en un encuentro o jornada de trabajo.

[1] "Género, salud y seguridad en el trabajo", El hostigamiento o acoso sexual, hoja informativa, Organización Internacional del Trabajo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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” (art. 7.2 LOI)[1].

Es decir que el acoso por razón de sexo tiene su causa en los estereotipos de género, en el desprecio a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorando sus capacidades, sus competencias y destrezas. Pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos. Procediendo con lo expresado por Emakunde, en su respectivo Protocolo, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo entre otros comportamientos: - La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas (como por ejemplo: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas”); ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza; negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres, tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.

Como organización de la sociedad civil tenemos la responsabilidad y el compromiso social de llevar a cabo estrategias destinadas a visibilizar, concientizar y sensibilizar a toda la ciudadanía sobre esta problemática.

Tal como expresamos anteriormente, consideramos también la continua formación, capacitación, interpelación, como miembros y miembros de la organización.

Consideramos que quienes ocupan cargos de referencia, coordinación general en las estructuras organizacionales tienen el compromiso de transmitir la importancia de abordar estas violencias y de trabajar en la prevención y acción al resto de las y los integrantes de su institución. Una acción de acoso sexual tiene la capacidad de minar la autoestima de la víctima, atemorizarla, desestabilizarla y paralizarla. Por esto la primer reacción de la víctima frente al acoso suele ser cuestionarse, sentir culpa, vergüenza. Poder compartir lo sucedido con personas de confianza, de círculos íntimos, permite exteriorizar lo sufrido y muchas veces encontrar contención para luego denunciar el acoso ante quien ocupe el rol de supervisión en el lugar de trabajo, que permitirá posteriormente activar un proceso de investigación. Atendamos siempre a que no se trata tan sólo de un asunto legal o reglamentario, sino de situaciones que afectan emocionalmente a las personas que lo sufren. Es probable que la persona acosadora se maneje con este patrón de conducta y que nunca haya sido frenado ni denunciado. Por esto también se vuelve necesario poder reconocer la situación de acoso y hostigamiento sexual, poder transmitir esa información a los mandos superiores que tienen la obligación de actuar. Es FUNDAMENTAL creer y brindar apoyo a la víctima, puesto que está en una situación de vulnerabilidad ante una figura de poder, generalmente, y es esa figura de poder a quien corresponde juzgar. Por esto es relevante poder brindar acompañamiento y asesoría para que la víctima pueda encontrar espacios de escucha, y poder realizar un seguimiento de la situación y su procedimiento.

El presente Protocolo está pensado y desarrollado como una herramienta que de cuenta de la necesaria planificación de acciones estratégicas para el abordaje y la prevención de estas violencias.

[1] “Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, Emakunde Emakumearen Euskal Institutua – Instituto Vasco de la Mujer, revisión de octubre 2016 Los comportamientos, salud y seguridad en el trabajo”, El hostigamiento o acoso sexual, hoja informativa, Organización Internacional del Trabajo.

MARCO NORMATIVO

Como organización que trabaja en el marco de la cooperación internacional, HF adhiere consecuentemente a lo establecido en el Informe Sombra sobre la aplicación en España 2015-2018 de la CEDAW[1]. Allí se expresa respecto al acoso sexual en el trabajo que la Agencia Europea de Derechos Fundamentales detectó en 2014 un tercio del acoso, y más en inmigrantes, y la Fundación Eurofound en 2015 que en España se denuncian el 8% de los casos de mobbing, mientras la media europea es 14,9%. La Inspección de Trabajo investigó de 2010 a 2015 sólo 2.994 casos de acoso sexual, hizo 922 requerimientos y levantó 42 actas de infracción (7 al año). De 2008 a 2015 hubo sólo 49 sentencias condenatorias por acoso, y no se han adoptado medidas frente a esa situación. El Decreto-Ley 6/2019 empieza en marzo 2019 a aplicar la medida 77 del Pacto de Estado extendiendo a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de negociar planes de igualdad con protocolos contra el acoso sexual. El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras. Atendemos a la Recomendación Núm. 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

Respecto a la normativa correspondiente a la Comunidad Autónoma Vasca, adherimos a la aplicada por Emakunde en su Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, a saber, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), sus artículos respectivos: art. 7.3, art. 48.1 y art. 48.2. Asimismo, el art. 14 correspondiente a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. 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, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista 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 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres, en el tercer punto del Capítulo IV, sección II, artículo 43, promueve políticas para prevenir y erradicar al acoso sexual, subrayando la obligación de elaborar y aplicar protocolos de actuación, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de acoso el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible[2].

[1] <https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2019/05/190513-informe-cedaw-sombra.pdf>

[2] "Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo del Ayuntamiento de Donostia", Ayuntamiento de San Sebastián

Consideramos que nuestra planificación para abordar esta problemática debe estar organizada en tres líneas o ejes

1. ACCIONES FORMATIVAS, DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN AL INTERIOR DE NUESTRA ORGANIZACIÓN

- Encuentros donde se aborden materiales para la formación de las y los integrantes que pueda permitir la adquisición de herramientas pedagógicas, teóricas, de conocimientos de normativas vigentes y judiciales sobre estas situaciones de violencia.
- Leer noticias sobre casos que han logrado darse a conocer mediáticamente, trabajarlos desde estas herramientas.
- Crear conjuntamente con el equipo técnico material informativo que cuente con los pasos a seguir, la ruta formal, en caso de sufrir acoso y a quién dirigirse. Este material será de fácil acceso para todas y todos los integrantes que forman parte de nuestra organización, tanto trabajadoras, como pasantes, practicantes y cooperantes.

FORMACIÓN PARA COOPERANTES Y PRACTICANTES

- En el caso de los trabajos de desplazamientos a terrenos, las cuestiones culturales y las costumbres propias de cada contexto, territorio y país serán analizadas en nuestros encuentros de capacitaciones.
- Teniendo en cuenta esto y tomando lo desarrollado en todo este documento, si una acción, comportamiento o actitud provoca incomodidad, vivencias emocionales angustiantes, de riesgo y alarma, hay que atender a esto y no poner el acento en cuestiones de diferencia cultural, independiente de que como personas del Norte Global debamos considerar otros espacios y otros modelos culturales de relaciones humanas.

Profundizar con el voluntariado sobre los pasos a seguir en caso de sufrir estas violencias: 1º PASO : Denunciar el hecho ante la organización socia local, frente a la persona que ocupe cargo directivo en esa institución. 2º PASO (paralelo al 1º): contactar con el equipo técnico de HF mediante las vías de comunicación que se han facilitado y contar cuál es la situación para que desde nuestra organización se pueda gestionar una respuesta eficaz y conjunta ante la situación de acoso que se está produciendo.

2. ACCIONES DE SENSIBILIZACION Y/O PROMOCION DE PROTOCOLOS PARA LAS SOCIAS DE HF

- Desde HF nos comprometemos a sensibilizar sobre esta problemática y promover la urgencia y necesidad de creación de Protocolos internos en todas las organizaciones socias, tanto de Países del Sur Global como del Norte.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN. DESARROLLO DE UNA HOJA DE RUTA PARA LA ATENCION DE LOS CASOS DETECTADOS

Consideramos fundamental poder brindar a la persona que sufrió acoso la información necesaria de los teléfonos, horarios y direcciones de los servicios públicos a los cuales dirigirse, correspondientes a la Comunidad Autónoma de Euskadi. Somos conscientes que nuestra función como organización será poder articular con estos servicios, generando el puente entre la persona que sufrió la violencia y el organismo público que se encargará de poder garantizar la adecuada y necesaria protección y recuperación.

- Servicio Especializado de Información y Atención Telefónica (S.A.TE.VI): 900 0 111 (24 horas)
- Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV): 900 400 028 (gratuito) Palacio de Justicia C/ Ibañe de Bilbao 3-5 94 401 64 87
- Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer: 945 016 700

Consideramos también lo establecido por Emakunde respecto al Proceso de Garantías, en su Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, para la presentación de quejas y/o denuncias.

Respecto a los países del Sur global, atendemos a las normativas legislativas y procedimientos jurídicos que responden a cada región, por lo cual consideramos que en estos casos la manera de proceder es dirigiéndose al responsable máximo de cada organización, o la persona que ocupe el cargo de supervisión del proyecto en esa organización socia local.

Las personas firmantes en representación de la entidad y de la parte social afirmamos rotundamente que no toleraremos ningún tipo de violencia machista a lo interno de la propia organización ni en ninguno de los espacios en los que participamos. Nos comprometemos a que nuestra hoja de ruta sea Tolerancia Zero a todo tipo de acoso sexual y por razones de sexo u orientación sexual

Firmas:

Por el equipo directivo de la entidad

Por voluntariado

Patronato

Por la parte social trabajadora