



HAURRALDE Fundazioa

Emakumeen Eskubideetarako GGKE - ONGD para los Derechos de la Mujer

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (PSEA) EN HAURRALDE FUNDAZIOA

HAURRALDE FUNDAZIOA mantiene una *política de tolerancia cero* con respecto a la explotación y los abusos sexuales.



HAURRALDE Fundazioa

Emakumeen Eskubideetarako GGKE - ONGD para los Derechos de la Mujer

INDICE

1. Objetivos en HF
2. Declaración de principios
3. Marco teórico conceptual
4. Cultura institucional de tolerancia cero
5. Canales para presentar una denuncia o transmitir una inquietud

1- OBJETIVOS HAURRALDE FUNDAZIOA

HF es una organización no gubernamental sin fines de lucro, autónoma, aconfesional, apolítica y legalmente constituida.

Desde el comienzo, el trabajo de la Haurralde Fundazioa contribuye a fortalecer el enfoque de los derechos humanos y de género en el tejido asociativo a través de procesos de formación e impulso de nuevas asociaciones, plataformas y redes, especialmente de jóvenes y mujeres, construyendo sus propias agendas de incidencia política en torno a las violencias entrecruzadas, interseccionalidad y género.

HF es una organización que participa de acciones internacionales y eso ha permitido ampliar nuestras alianzas políticas con una gran diversidad de organizaciones feministas, defensoras de los derechos humanos a nivel internacional y local.

Objetivos estratégicos

- * Incidencia Política y exigibilidad ciudadana; articulación local global de las agendas y acuerdos marco internacionales de DDHH (UN) así como la Agenda 2030.
- * Promoción de procesos de empoderamiento y autonomía para la sostenibilidad de la vida.
- * Promoción de los Derechos Humanos a nivel local y global.
- * Defensa de la vida sostenible, equitativa y libre de toda violencia.
- * Fortalecimiento de la estructura organizacional, y gestión de conocimientos desde un enfoque de género.

2- DECLARACION DE PRINCIPIOS

En HF mantenemos una política de tolerancia cero ante las situaciones de acoso, la explotación y el abuso sexual (ver política contra el acoso sexual por razón de sexo y por orientación sexual <https://haurraldefundazioa.org/download/protocolo-contra-el-acoso-sexual-por-razon-de-sexo-y-por-orientacion-sexual/>)

La **tolerancia cero** significa que se están aplicando medidas eficaces para prevenir la explotación y los abusos sexuales, y que se adoptarán las medidas disciplinarias necesarias contra todas las personas que hayan incumplido las políticas de HF correspondientes. Este tipo de medidas, incluido el despido sumario, se adoptarán independientemente de la categoría, el tipo de contrato o la antigüedad, y alcanza a todo el personal de HF, tanto como a su voluntariado y/o personal expatriado voluntario, contratado y/o en prácticas y también a aquellas asociaciones/organizaciones con quienes HF realiza trabajo de cooperación y en red. Medidas para prevenir la explotación y los abusos sexuales también serán aplicables entre las personas usuarias de HF, en aras de garantizar un espacio libre de violencias dentro de la propia asociación. Esta política de tolerancia cero es el marco que establece HF a la hora de prevenir y abordar el acoso, explotación y abusos sexuales.

Somos conscientes de que existen dinámicas de desigualdad de poder, situaciones de jerarquía y privilegios a lo interno de las organizaciones tanto las llamadas organizaciones del Norte como del Sur global.

Desde una mirada integral feminista, no racista, no clasista y defensora de los derechos humanos trabajamos para hacer visible estas situaciones y cambiarlas a lo interno de la cultura organizacional de nuestros propios espacios de trabajo.

Nos mantenemos atentas al riesgo que pueda surgir de que algunas personas, ancladas en estos espacios de privilegios deseen o puedan explotar su posición de poder en su propio beneficio.

HF mantiene una política absoluta de **tolerancia cero** ante la posibilidad que **algún miembro, miembra, socia, voluntaria/ voluntario y/o personal expatriado, técnico o directivo, o aquellas personas participantes de asociaciones/organizaciones con quienes HF realiza trabajo de cooperación y en red** cometan ningún tipo de acoso, explotación o abusos sexuales en el ejercicio de sus funciones. Tanto se trate de estas en los espacios propios de trabajo como fuera de ellos. También asumimos una política de tolerancia cero entre las personas

usuarias de la asociación, para evitar que ninguna persona participante de HF pueda ser expuesta a situaciones de abuso sexual, explotación o acoso por parte de ninguna figura profesional/estudiante de prácticas/voluntariado y tampoco de ninguna persona participante de los programas.

Existimos como organización en la medida en que existe nuestro compromiso por las personas vulnerables, asumimos el compromiso total de apoyar y ayudar a las mujeres, hombres, y niños y niñas, jóvenes supervivientes, mejorando nuestra capacidad de protección, de denuncia, de investigación, de respuesta y de prevención del acoso, explotación y abusos sexuales; y este compromiso pasa por cuidar el trabajo que realizamos desde la propia asociación y el trato que ofrecemos a todas las personas a quienes se atiende y con quienes se construyen redes de cooperación, garantizando así un espacio libre de violencias.

3-MARCO TEORICO CONCEPTUAL

3.1 Un enfoque de Derechos, Género e Interculturalidad

“Los derechos tienen como base conceptual las normas internacionales de derechos humanos, la promoción y la protección de dichos derechos”. El Estado es el principal garante de los derechos y se constituye como titular de obligaciones. Es también importante mencionar que la ciudadanía debe internalizar/aprender a asumir una corresponsabilidad en la vigencia de los derechos humanos.

Se parte de la noción fundamental de que los derechos de las mujeres están integrados dentro del ámbito de los Derechos Humanos. La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** es el único instrumento de consenso internacional que proclama que *“todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades”*, por lo que su mandato prima en relación con cualquier norma nacional o uso local.

Aplicar un enfoque de derechos a las políticas internas y externas de HF implica

reconocer y visibilizar que el derecho a una vida libre de toda violencia y/o abuso deben ser exigidos, prevenidos y trabajados para que esto no ocurra; ya que el disfrute pleno de una vida sin violencia, es una condición indispensable para el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, niñas y niños y para el goce y ejercicio de todos los derechos humanos.

I.M. Young (1992),¹ señala que la “opresión incluye o implica dominación y, por tanto, relaciones de poder, obligando a la gente oprimida a seguir reglas fijadas por otras personas y se refiere a “una estructura cerrada.

Podría ser útil en el análisis de los contextos aplicar las cinco categorías que propone I.M Young y que definen que es la opresión.

- ✚ **Explotación:** Es una forma de opresión que entraña un proceso sostenido de transferencia de los resultados del trabajo de un grupo social en beneficio de otro, determinando relaciones estructurales que muestran quién hace qué y para quién, cómo se recompensa el trabajo y cuál es el proceso social por el cual las personas se apropian de sus resultados, estableciendo relaciones de poder y desigualdad, haciendo que las energías de las personas desposeídas se dedican por completo a mantener y aumentar el poder, categoría y riqueza de las personas poseedoras para explotar.
- ✚ **Marginación:** Las personas marginales son aquellas a las que el sistema de opresión confina a una vida de marginación y sufrimiento social por ser mujer (niña o adolescente), pertenecer a un grupo étnico, a una clase social determinada o a una cultura diferenciada.
- ✚ **Carencia de poder:** La estructura de explotación que marca la violencia y la explotación sexual comercial de niñas y adolescentes y mujeres adultas implica el aumento de poder de un grupo relativamente pequeño de personas, frente a la privación de quienes son sus víctimas sin posibilidad de autodeterminación. Ese poder puede tener connotaciones económicas, sociales e incluso fundamentarse en la estructuración de relaciones de

¹ <https://www.infobae.com/sociedad/2019/01/13/enrique-stola-los-violadores-no-son-enfermos-la-violacion-esuna-practica-cultural-que-se-produce-en...>

exterminio, deportación o desplazamiento forzoso, encarcelación, tortura, violación, prostitución forzada, esterilización forzada, entre otras vulneraciones a los derechos humanos fundamentales.

✚ **Imperialismo cultural:** La explotación, la marginación y la carencia de poder, se refieren a relaciones de poder y opresión que tienen lugar en virtud de la división social y sexual del trabajo; es decir, de quién trabaja para quién, quién no trabaja y cómo el contenido del trabajo define la posición que se ocupa en relación con las demás personas. En esa línea, la violencia y la explotación sexual comercial y el conjunto de estigmatización que trae o conlleva para las víctimas, quitando responsabilidades a clientes y proxenetas, se vincula con la objetivación del cuerpo femenino y con todos los estereotipos que derivan de su sexualización, lo que conlleva la universalización de la experiencia y la cultura de un grupo dominante, y su imposición como norma. Este concepto, por tanto, contribuye a explicar la invisibilización y la naturalización de la violencia y la explotación sexual comercial, mostrando que existe una cultura patriarcal dominante y otra cultura subordinada, cuyos miembros son, al mismo tiempo, invisibles y señalados como diferentes y marginales.

✚ **Violencia:** Para la permanencia, incremento y expansión de la violencia y la explotación sexual comercial como fenómeno opresivo, se necesita que la misma incluya modalidades de violencia sistemática. Vivir bajo amenazas de violencia permite la manipulación y la cosificación de las víctimas, posibilitando su explotación de manera permanente.

El enfoque basado en el análisis de la opresión y sus cinco caras, se complementa con otro enfoque útil, ofrecido desde las teorías feministas para el análisis que se refiere a la interseccionalidad, como concepto complejo que permite que el análisis cruce con otras modalidades y variables de explotación que facilitan la violencia y la explotación sexual de niñas, niños, adolescentes y mujeres adultas; y que HF lo contempla en sus políticas y planes como lectura necesaria en el análisis y prevención de toda violencia .

4. CULTURA INSTITUCIONAL DE TOLERANCIA CERO

En HF tomamos como referencia el boletín de Naciones Unidas de medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexual **Boletín del secretario general sobre medidas especiales de protección contra la explotación y el abuso sexuales (ST/ SGB/2003/13)** <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/673/50/PDF/N0667350.pdf?OpenElement>

En Haurralde Fundazioa nos hemos comprometido a la completa implementación de los seis principios básicos relacionados con la explotación y los abusos sexuales propuestos por el Grupo de Trabajo del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés) sobre Protección de la Explotación y el Abuso Sexuales de las Naciones Unidas.

Estas medidas especiales responden de manera íntegra a nuestra visión y se ajustan a las acciones que realiza HF de la siguiente manera:

1. El intercambio de dinero, empleos, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras, están expresamente excluidos de nuestro accionar y serán objeto de medidas inmediatas y contundentes de penalización en el supuesto caso de que se dieran.
2. Se prohíbe las relaciones sexuales entre el personal de Haurralde Fundazioa y las personas participantes de los proyectos de cada una de las áreas de trabajo, habida cuenta que se basa en una dinámica de poder inherentemente desigual, socavan la credibilidad e integridad de la labor que tiene nuestra organización, sobre todo porque rompe con nuestros principios y objetivos específicos.
3. Toda actividad sexual con una persona menor de 18 años está prohibida y deberá ser denunciada ante las autoridades competentes independientemente de la edad de consentimiento o de la mayoría de

edad legal en el país. El desconocimiento de la edad real de un/a menor no es un argumento de defensa válido.

4. La explotación y el abuso sexual constituyen faltas graves de conducta y son, por tanto, motivo para la adopción de medidas disciplinarias, incluida la terminación definitiva del contrato y la denuncia penal que haya a lugar.
5. Cuando un/a empleado/a, voluntario/a y/o expatriado tenga sospechas o preocupaciones de explotación o abuso sexual por parte de una persona que trabaja en HAURRALDE FUNDAZIOA, debe informar de esas preocupaciones a través de reportes al mecanismo establecido para recibirlos.
6. Cuando un/a empleado/a, voluntario/a y/o expatriado tenga sospechas o preocupaciones de explotación o abuso sexual por parte de una persona usuaria de HAURRALDE FUNDAZIOA hacia otra persona usuaria del proyecto (o persona trabajadora/estudiante/voluntaria y/o expatriada de la asociación), debe informar de esas preocupaciones a través de reportes al mecanismo establecido para recibirlos.
7. El personal de HAURRALDE FUNDAZIOA, su equipo directivo, voluntariado y personal expatriado está obligado a crear y mantener un entorno que prevenga la explotación y el abuso sexual de cualquier tipo. Cuando un/a empleado/a de Haurralde o personal relacionado (voluntariado, expatriado) tenga sospechas de que un/a colega está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de la organización o fuera de ella, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos (véase protocolo de acoso).
8. Las y los responsables y equipos directivos y personal de las organizaciones socias tanto en el norte global como en países del sur global, también están interpelados a aplicar esta política, junto con aquellas normativas laborales, penales y deberes de asistencia

relevantes a la hora de adoptar decisiones sobre cómo responder a cualquier inquietud o denuncia que les llegue.

9. Cuando un/a empleado/a de Haurralde o personal relacionado (voluntariado, expatriado) tenga sospechas de que un/a colega de una organización/asociación con la cual HAURRALDE FUNDAZIOA colabore y realice trabajo en red está cometiendo explotación, abusos o acoso sexual, ya sea dentro de su propia organización, dentro de la organización de Haurralde Fundazioa o fuera de ambas, debe comunicar inmediatamente dichas sospechas a través de los mecanismos de denuncia establecidos (véase protocolo de acoso).

5- PROCEDIMIENTOS Y CANALES PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA O TRANSMITIR UNA INQUIETUD

A continuación, se recogen una serie de directrices para establecer cómo responder a denuncias sobre acoso, explotación y abusos sexuales (Sexual Harassment, Exploitation and Abuse; SHEA, en este caso concreto le denominaremos **PSEA: Política de prevención contra la explotación y abuso sexual**

- 5.1 -Procedimiento de firma, compromiso y adhesión a la política de tolerancia cero en explotación y abusos sexuales.

Cada persona que se vincule a HF como parte de su personal o equipo de trabajo en calidad de empleado/a; voluntario/a; expatriado, estudiante en prácticas; proveedor/a u otro, al momento de suscribir el convenio respectivo recibirá una copia de la política de **PSEA**. La cual será suscrita y firmada por la persona en cuestión.

El documento constará en físico y original en los soportes administrativos de la organización, ya sea junto al convenio específico en función de la modalidad de integración a la organización.

- 5.2- Los contratos laborales que se suscriban a partir de marzo de 2022

incorporarán una cláusula específica ligada a esta política concreta.

El personal de Haurralde Fundazioa, en los contratos laborales que se suscriban a partir de marzo de 2022, para poder formalizar los mismos, deberá facilitar a la asociación el **Certificado de Delitos de Naturaleza Sexual** en el que acredite la carencia de antecedentes por delitos de naturaleza sexual.

5.3- PROCEDIMIENTO DE REPORTE DE CASOS DE SOSPECHA DE PSEA

El personal de HF, equipo directivo, técnicas, voluntariado y personal expatriado tienen la responsabilidad de reportar toda sospecha o inquietud acerca de PSEA

Cualquier persona puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia sobre un incidente de esta naturaleza que haya experimentado, presenciado o del que haya tenido noticia y que implique a un miembro del personal de Haurralde o de una organización socia con la que colaboramos sin temor a represalias.

Se debe tener en cuenta que es indispensable que las y los empleados de HF y demás personal voluntario y/o expatriado nunca deben investigar las sospechas o acusaciones por su cuenta.

a) Canales de denuncia

Cualquier persona, incluso las propias usuarias y personas asistidas en HF puede transmitir una inquietud o presentar una denuncia ante la organización sobre algo que haya experimentado o presenciado sin temor a represalias. Esto puede hacerse verbalmente o por escrito, dirigiéndose a algún miembro del equipo en la oficina correspondiente donde le toque estar, o bien acudiendo a una línea confidencia creada exprofeso para ello.

Todo miembro del personal también puede transmitir inquietudes acerca de esta cuestión a sus responsables directos/as o al equipo más cercano. **En ANEXO II** detallamos un documento de procedimiento específico para reportar denuncias por afiliados.

b) Confidencialidad

Las denuncias pueden realizarse de forma anónima. Haremos todo cuanto esté en

nuestra mano para mantener dicho anonimato a lo largo de todo el proceso de denuncia. La transmisión de información sobre la identidad de las personas implicadas en la denuncia se limitará a personal esencial, no siendo compartida con otras personas sin el consentimiento informado de aquellos/as implicados/as, salvo si corriera peligro la vida de una persona, la seguridad de un/a menor o si es requerido por la ley, tras consultarlo con referentes legales y si resulta seguro hacerlo.

Todas las personas que participen en el proceso de denuncia serán informadas sobre la importancia de mantener la discreción, pudiendo pedirles que firmen acuerdos de confidencialidad. HF creará formulario de PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE CARÁCTER CONFIDENCIAL en línea dispuesto en la página web que puede ser diligenciado por cualquier persona del equipo o externa (ANEXO II).

C) Denuncias sobre organizaciones aliadas y contrapartes

En el momento en que se reciban denuncias sobre alguna de las aliadas y/o contrapartes, el protocolo de actuación será en primer lugar contactar directamente con la contraparte, esperaremos de esta que responda de forma segura, rápida y adecuada. Colaboraremos con ella para asegurar que cumple con sus obligaciones al respecto, y que las y los miembros de la organización aliada puedan expresarse sin temor a represalias y/o coacción alguna.

Si el resultado de esta es que se han producido abusos, la(s) persona(s) responsable(s) deberá(n) quedar excluida(s) de esta colaboración con la organización HAURRALDE FUNDAZIOA.

Si persisten razones para pensar que una acusación de abusos, acoso, o discriminación no ha sido gestionada adecuadamente por la organización aliada, esta se arriesga a la retirada de toda financiación o a la terminación de la relación (inclusive en redes de trabajo y en consorcios).

ANEXO I – DEFINICIONES

A continuación, se detalla un glosario de términos en el que se recoge las definiciones de términos concretos que guardan relación con el tema que nos ocupa (la política de prevención de la explotación y abuso sexual), con el objetivo de comprender las dimensiones que incluye y dar respuesta a las necesidades que se planteen.

ABUSO SEXUAL

En el artículo artículo 181.1 del Código Penal se definen los abusos sexuales como las actuaciones que, sin mediar violencia o intimidación y sin que exista el consentimiento de la víctima, atentan contra la libertad o la indemnidad sexual¹ de la misma. El abuso sexual puede ser un comportamiento de índole sexual, intencionado o no intencionado, verbal, no verbal o físico que se basa en el abuso de poder y de confianza. Implica una actividad sexual no consentida o para la que no se puede dar consentimiento².

Fuente:

¹Artículo 181.1 del Código Penal. Recuperado de: BOE.es - BOE-A-1995-25444 Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

² Emakunde, “Guía para la prevención de acoso y abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para un protocolo”. Recuperado de: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/29.guia.deporte.pdf

ABUSO SEXUAL A PERSONAS MENORES DE EDAD

El abuso sexual a personas menores de edad haría referencia a toda actuación intencionada o no, que sin mediar violencia o intimidación, de forma verbal, no verbal o física, atenta contra la libertad o la indemnidad sexual. Implica una actividad sexual no consentida, o para la que no se puede dar consentimiento, como es el caso de las personas menores de edad.

ACOSO SEXUAL

Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de índole sexual verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona y con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Fuente: Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Recuperado de: BOE.es - BOE-A-2011-17779 Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

AGRESIÓN SEXUAL

Es considerado agresión sexual cualquier conducta que atente contra la libertad sexual de otra persona, utilizando la violencia o la intimidación¹. Puede que no impliquen penetración y tanto las personas víctimas y como agresoras pueden pertenecer a cualquier género².

Fuente:

¹ Artículo 178 del Código Penal. Recuperado de: [Artículo 178 del Código Penal - Conceptos Jurídicos \(conceptosjuridicos.com\)](http://Artículo 178 del Código Penal - Conceptos Jurídicos (conceptosjuridicos.com))

²ONU Mujeres. Recuperado de: [Definición de agresión sexual y otros elementos \(endvawnow.org\)](http://Definición de agresión sexual y otros elementos (endvawnow.org))

EXPLOTACIÓN SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la explotación sexual como “todo abuso cometido, o amenaza de abuso, en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza con fines sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona” (p.4).

Fuente: OMS (marzo, 2017). Prevención y respuesta de la OMS frente a la explotación y los abusos sexuales.

GROOMING

El *Grooming*, y en su evolución digital el *online grooming* son formas de acoso y abuso sexual a personas menores de edad. Implican a un adulto (mujer u hombre) que entabla relación con una persona menor de edad (niño, niña o adolescente) y mediante el ganarse la confianza, tiene como fin involucrar a la persona menor de edad en una actividad sexual.

Fuente: Savethechildren. Grooming, qué es, cómo detectarlo y prevenirlo. Recuperado de: [Grooming: ¿qué es, cómo detectarlo y cómo prevenirlo? \(savethechildren.es\)](http://savethechildren.es)

VIOLENCIA SEXUAL

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual 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 esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

Fuente: Organización Mundial de la Salud. Violencia contra la mujer: violencia de pareja y violencia sexual contra la mujer. Nota descriptiva N°. 239. Actualización de septiembre de 2011. Ginebra, Organización Mundial de la Salud, 2011.

ANEXO II- MODELO DE PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS DE CARÁCTER CONFIDENCIAL.

REPORTE DE CASOS O SOSPECHAS DE ABUSO / EXPLOTACION CONTRA DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN, DE LAS PERSONAS CON LAS QUE SE TIENE CONTACTO DIRECTO O INDIRECTO EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS O CONTRA MUJERES, NIÑAS, NIÑOS, ADOLESCENTES Y JOVENES.

Fecha	
Hora	
Cómo, cuándo y quién recibe la denuncia	
Quien reporta	
Quien es la persona sobreviviente (incluir información sobre: nombre, edad, género, origen étnico/nacionalidad, necesidades específicas)	
Descripción de la situación, tratando de incluir el mayor grado de detalle referido a fecha del supuesto incidente, fechas, horas y lugares, quién es presuntamente el agresor/perpetrador: Nombre, edad, sexo, nacionalidad, a que organización pertenece, que cargo o rol tiene; antecedentes de la conducta indebida	
Describe el manejo inicial de la situación	
Pasos para seguir	
Autoridad a quien se le solicito apoyo ..(Policía, Servicios Sociales, Organizaciones de mujer, etc)	
Reporte referido por:	
Nombre: _____ Cargo: _____	Información de contacto: Correo electrónico: _____ Teléfono: _____ Ciudad y fecha: _____

ANEXO III- CANALES DE DENUNCIA

<p>HAURRALDE FUNDAZIOA Y <i>cualquier miembro de organizaciones socias del Sur global que deseen reportar un caso por este canal</i></p>	<p>ong@haurraldefundazioa.org +34 943327162 Líneas confidenciales de denuncia +34 658 280 548 haurraldefundazioaong@gmail.com</p>