



PROTOCOLO
ANTE
SITUACIONES
DE ACOSO



Amanece con pelo largo el día curvo de las mujeres.
Queremos flores hoy. Cuánto nos corresponde.
El jardín del que nos expulsaron.

En la avanzada juventud.
Gioconda Belli

Al fin y al cabo, el miedo de la mujer a la violencia
del hombre es el espejo del miedo del hombre a la
mujer sin miedo.

La mujer sin miedo.
Eduardo Galeano





①

SOBRE ENTREPUEBLOS

PÁG. 6

②

PROTOCOLO ANTE SITUACIONES
DE ACOSO EN ENTREPUEBLOS

PÁG. 8

③

MEDIDAS CONCRETAS

PÁG. 14



En **Entrepueblos** llevamos **30 años de cooperación internacional** y compromiso en la defensa de los derechos humanos y acompañando a las organizaciones feministas de América Latina y Marruecos en su lucha para erradicar las violencias sobre las mujeres.

Somos una organización que se manifiesta claramente **feminista**. Desde sus inicios ha trabajado en la doble dimensión de la transformación social y de la crítica al poder patriarcal.

Reconocemos como nuestra la lucha por la **diversidad sexual, los derechos del colectivo LGBTBI, y la defensa de las relaciones afectivo-sexuales no heteronormativas**. Por eso incluimos estas situaciones de acoso en nuestro protocolo.



PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE ACOSO EN ENTREPUEBLOS

¿Por qué?

Elaboramos este Protocolo para guiarnos ante las diferentes formas de acoso que se puedan dar en Entrepueblos, en las contrapartes y en las relaciones entre las organizaciones.

¿Para qué?

- Para servirnos para la **formación, la reflexión y el debate** en la base social de Entrepueblos.
- Para aportarnos claridad para **prevenir y actuar ante cualquier caso de acoso** que se diera en nuestra organización, garantizando el acompañamiento y la reparación a las personas acosadas.
- Para **tejer puentes con otras organizaciones** que se estén planteando procesos similares y compartir reflexiones y mecanismos de actuación

Las violencias sexuales son aquellas que “tienen una **naturaleza sexual** y de **control de los cuerpos de las mujeres**”, y comprenden las agresiones sexuales, abusos sexuales, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso sexual en el ámbito laboral y comunitario y cualquier violencia que atente contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Desde las perspectivas feministas, las violencias sexuales se derivan de las **construcciones patriarcales del género y la sexualidad**, y el daño que causan va más allá del daño individual, puesto que también dañan o determinan/condicionan a las mujeres de una manera colectiva.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son formas de violencia sexual que ponen de manifiesto la persistente **desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad**, convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres.

Consideramos como otra forma de violencia sexual la conducta o comportamiento hacia una persona por su orientación sexual o por razones de expresión o de identidad de género, que tenga el propósito o el efecto de **atentar contra su dignidad** y crear un entorno intimidatorio, ofensivo o segregado.



¿Qué tipos de acosos abordamos?

- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El acoso por orientación sexual o por razones de expresión o de identidad de género.

¿Qué impactos tienen sobre la persona?

- Esta violencia afecta a la persona hostigada física y psicológicamente; causándole daños como ansiedad, irritación, estrés, depresión, humillación, ira... que pueden permanecer durante largo tiempo.
- Esta violencia no se debe a una conducta patológica y fácilmente reconocible, sino a una forma de abuso, en un tipo de relación donde existe un desequilibrio de poder entre las personas.

¿Y sobre la organización?

- Cualquier forma de acoso vulnera la esencia de Entrepueblos y los valores en los que sustenta su funcionamiento.
- La presencia de acoso afecta a la organización entera: a las relaciones personales entre sus miembros, al clima de trabajo en todos los espacios de participación, a la coherencia política de la organización, y a su imagen pública.



¿A qué nos comprometemos?

- Nos comprometemos a asegurar un entorno en el que resulte **INACEPTABLE E INADMISIBLE** que se generen conductas de acoso.



3

MEDIDAS CONCRETAS

¿Cómo lo vamos a lograr?

- Garantizando los **derechos humanos** de las personas acosadas.
- Estableciendo medidas dirigidas a evitar esas situaciones.
- Designando los procedimientos adecuados en caso de presentarse una denuncia por acoso.
- Facilitando la **recuperación** del proyecto de vida personal de la persona sometida a acoso, en aras de la búsqueda de **justicia y reparación** para ella.



Medidas de prevención

El objetivo será promocionar actitudes de respeto, evitando comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive a las actuaciones de acoso.

Medidas concretas:

- Desarrollo de un plan de comunicación, para dar a conocer el Protocolo a todas las personas de la organización.
- Códigos de buenas prácticas.
- Formación para prevenir y eliminar posibles acosos en la organización.

Medidas de actuación

Es cada persona quien determina el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, teniendo el derecho de utilizar los procedimientos que en este protocolo se establezcan, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan.

Comisión por los Buenos Tratos

La constitución de la Comisión por los Buenos Tratos, será realizada por personas de la entidad con formación en políticas de igualdad. Entre sus competencias se encuentra:

- **Atender** a las personas que denuncian el acoso. Escucharlas, acompañarlas, apoyarlas en todo momento.
- **Informar y asesorar** en todas las actuaciones y desarrollo del proceso.
- Garantizar seriedad, eficacia, agilidad y confidencialidad.
- **Investigar** los hechos denunciados.
- Elaborar un informe con las conclusiones del caso investigado.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las **sanciones** impuestas.
- En caso de que se considere necesario, se elevará la denuncia al juzgado correspondiente.
- Marcar las líneas de actuación cuando el conflicto surja en el marco de una de las organizaciones con las que trabajamos estrechamente, o con las que nos coordinamos tanto en el Estado español, como en América Latina y Europa.

Si nos necesitas, contacta con:
buenostratos@entrepueblos.org

La mayoría de las personas acosadas simplemente desean que esta situación cese, buscando dar solución a su problema sin formalidades excesivas.

Procedimiento informal

- El procedimiento informal se iniciará si la persona que ha formulado la queja está de acuerdo en utilizar este procedimiento.
- La Comisión por los Buenos Tratos buscará espacios que permitan la comunicación, por separado, con la persona acosada y con la persona acosadora.
- El plazo máximo de resolución son 7 días. Si existe acuerdo entre las partes sobre la resolución de la queja, se dará por concluido el proceso.
- Se elaborará un informe sobre la queja y actuaciones llevadas a cabo.

Procedimiento formal

- El procedimiento formal se inicia con la presentación de la denuncia por escrito.
- Inmediatamente, la Comisión por los Buenos Tratos abrirá una investigación.
- La Comisión establecerá las medidas para impedir que los hechos denunciados continúen, sin perjudicar nunca a la persona acosada.
- La Comisión elaborará un informe sobre el caso investigado en un plazo máximo de 15 días, e indicará las conclusiones alcanzadas, incluyendo las circunstancias agravantes o atenuantes, si las hubiera. Dará traslado de dicho informe a la Junta Directiva de la organización.
- Si se constata la existencia de acoso, se abrirá expediente sancionador a la persona acosadora.
- Con urgencia, la Comisión pondrá en marcha las medidas conducentes a favorecer la **recuperación** de la persona acosada perjudicada por dichas conductas.
- Todas las actuaciones anteriores tendrán lugar sin perjuicio de las responsabilidades derivadas del delito de acoso sexual tipificado en el artículo 184 del Código Penal.



Normativa de referencia

Si dónde trabajo, coopero, etc.... no existe un protocolo como este ¿qué normativa me protege?:

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 de la Comisión Europea.

Convenio de Estambul 11 de mayo de 2011.

Las resoluciones del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en 2011, 2014 y 2016: relativas a la eliminación de la violencia por razón de orientación sexual o por razón de identidad de género.

Art. 14, 9.2 CE y art. 21 Carta de Niza.

Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: resolución de la Asamblea General de la ONU de 1979.

Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27/11/1991.

Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo de 2007.

La Constitución Española de 1978, art. 14.

IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la mujer, celebrada en Pekín en 1995.

Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el art. 7.

Plataforma de Acción de Pekín.

Pekín+5 y Pekín+10.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer también de Naciones Unidas en 1993.



EL PRESENTE PROTOCOLO
ES UN DOCUMENTO VIVO,
ABIERTO A PROPUESTAS
FUTURAS.

Primera edición: Abril 2018

Texto: Entrepueblos/Entrepobles/Herriarte/Entrepobos
Ilustración y diseño gráfico: Ana Nan / www.ananan.es



Licencia Creative Commons:
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual



 /Entrepbs

 @entrepobles

 www.entrepueblos.org

 (+34) 690 743 407



Universidad de Valladolid

Fondo de
COOPERACIÓN



buenostratos@entrepueblos.org