

**PROCEDIMIENTO PARA  
LA PREVENCIÓN Y ABORDAJE DEL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL**

**REALIZADO:**

**APROBADO:**

**FECHA:**

## ANTECEDENTES Y OBJETO

ONGAWA tiene como misión poner la tecnología al servicio del desarrollo humano para construir una sociedad más justa y solidaria. Aspiramos a un mundo donde se protejan, respeten y promuevan los derechos humanos, pensando también en las generaciones futuras. Queremos una ciudadanía comprometida y que participe para promover y exigir cambios sociales.

En nuestras actuaciones ponemos en el centro a las personas y sus capacidades para generar cambios, trabajamos contras las desigualdades, especialmente las de género, y ponemos especial atención a los colectivos más vulnerables, lo que nos lleva a desarrollar el Plan de Igualdad con este procedimiento de prevención y abordaje del acoso y violencia sexual.

ONGAWA declara a través de este procedimiento que:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de del personal contratado, las personas voluntarias y colaboradoras y de los beneficiarios de proyectos.
- Se compromete a consolidarse las políticas de igualdad y no discriminación entre todas las personas vinculadas a la organización, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva respecto a este problema.
- Se compromete a vigilar las condiciones de trabajo de las personas vinculadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.
- Se compromete a alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas

ONGAWA realiza su actividad tanto en España como en distintos países en Desarrollo como Nicaragua, Tanzania, Mozambique o Senegal, lo que requiere una adaptación de los procedimientos a cada uno de los contextos culturales de actuación.

Para realizar nuestro trabajo se cuenta con personal contratado bajo la legislación laboral española o del país donde se desarrolla la actividad, pero también con personas voluntarias, colaboradoras y beneficiarias de los proyectos de desarrollo. Igualmente se colabora con diversas ONG y organizaciones de la sociedad civil. Este procedimiento aplica a todas las personas involucradas en la actividad de ONGAWA, que de ahora en adelante se denominarán **personas vinculadas** a ONGAWA.

El objetivo de este procedimiento es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo **en todo nuestro ámbito de actuación** con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas, bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso. Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

Este procedimiento prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguir su objetivo: **la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso**. Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe de “Derechos y obligaciones de la dirección y personas trabajadoras”

Para la elaboración de este procedimiento se ha seguido las orientaciones sobre contenidos del Artículo 63. Sobre el protocolo de prevención contra el acoso, del “Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017” y las orientaciones sobre medidas de la “Guía de elaboración del Procedimiento para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa” del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña adecuándolas al contexto de ONGAWA.

## DEFINICIONES

**Acoso sexual:** lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

**Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre personas del mismo nivel jerárquico (acoso horizontal) o de distinto nivel (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

## OBJETIVOS

Los objetivos del presente procedimiento son:

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

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento aplica a todas las personas vinculadas con la organización, ya sean personal contrato con legislación española o de los países donde se realiza la actividad, las personas voluntarias, las personas colaboradoras de otras organizaciones, las personas beneficiarias de las actividades de ONGAWA, o cualquier otra persona que establezca un vínculo con la organización.

Este procedimiento aplica a todas las actividades de ONGAWA ya sean de cooperación para el desarrollo fuera de España, de Educación para la Ciudadanía en España, relacionadas con la vida asociativa, o con las actividades con otras organizaciones con las que se colabora.

Este procedimiento aplica a todos los lugares donde ONGAWA realiza su actividad, como sus oficinas y sedes en España y fuera de España, las comunidades donde se realizan los proyectos de cooperación para el desarrollo, el espacio universitario y formativo, las oficinas y sedes de sus socios y colaboradores, los espacios públicos donde se realizan actividades de sensibilización, y cualquier otro espacio en que realice algún tipo de actividad.

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

### 5.1. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

#### Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la ONGAWA.

#### Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

#### Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

#### Apoyo de personas formadas

- ONGAWA cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

### **Diligencia y celeridad**

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

### **Trato justo**

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **Protección ante posibles represalias**

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

### **Colaboración**

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

### **Medidas cautelares**

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección ONGAWA adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

### **Vigilancia de la salud**

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud.

Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

## **5.2. DERECHOS Y OBLIGACIONES**

### **Obligaciones por parte de ONGAWA**

1. Garantizar el derecho de las personas:



- a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
  - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
  - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno que evite el acoso.
  3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.

### **Personas vinculadas: derechos y obligaciones**

1. Derechos: tienen derecho a un entorno saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

### **5.3. PREVENCIÓN**

Las acciones de prevención que se pondrán en marcha son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.

### **5.4. PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN EN CASOS DE POSIBLE ACOSO**

El procedimiento se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

#### **Fase 1: Comunicación y asesoramiento**

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la persona de referencia, Julia del Teso, y sus datos de contacto son [julia.delteso@ongawa.org](mailto:julia.delteso@ongawa.org).

Las funciones de la/las persona/as de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo pondrá en conocimiento de la dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que ONGAWA adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

## **Fase 2: Denuncia interna e investigación**

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una Comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia solo ha de aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.



Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Según lo que se establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se debe presentar por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo I.

La denuncia se presenta a Celia Fernández Aller y sus datos de contacto son [celiafdezaller@gmail.com](mailto:celiafdezaller@gmail.com).

La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de ONGAWA, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. ONGAWA pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite a la dirección de ONGAWA o la persona en quien delegue.

### **Fase 3: Resolución**

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la dirección de ONGAWA emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- 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 (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
  - archivo de la denuncia.

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

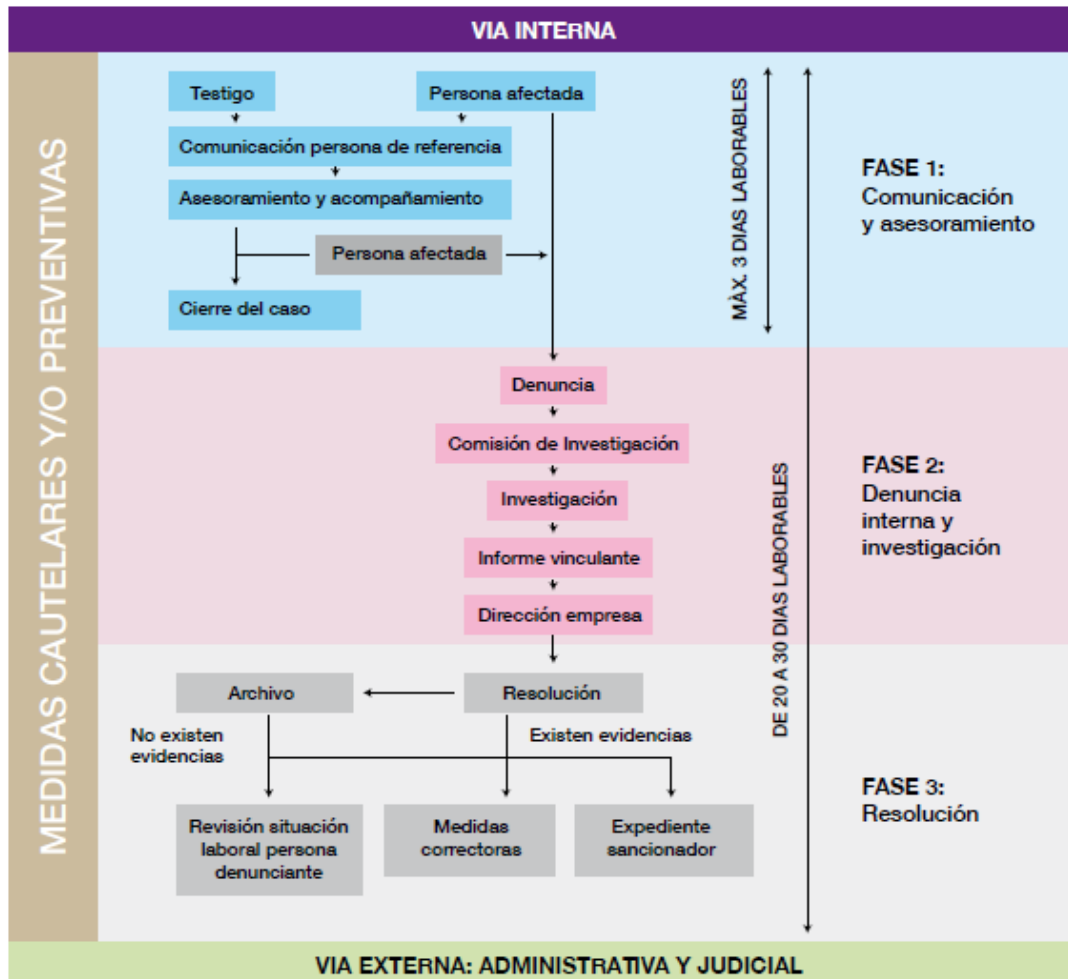
Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en el código de conducta, la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

## **5.5. DIAGRAMA DEL PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN**



## 5.6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ONGWA hace la evaluación y el seguimiento del procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la ONGAWA (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).

4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en ONGAWA durante el año.

### **5.7. INFORMACIÓN A LAS PERSONAS VINCULADAS**

En la primera fase de implementación de este Procedimiento se entregará una copia al conjunto de las personas a las que les sea de aplicación a través de sesiones presenciales organizadas por colectivos según la responsabilidad en ONGAWA.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el Procedimiento.

Asimismo se garantizará que el Procedimiento esté accesible para su consulta.

### **FORMATO Y CONTENIDO**

El informe de la Comisión de evaluación debe incluir, como mínimo, la información siguiente:

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
  - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
  - Si hay dos o más personas asediadas.
  - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
  - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
  - Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
  - Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
  - Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

**ANEXOS.**

I. Anexo: modelo de denuncia interna

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

**Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo <sup>(7)</sup>**

**Datos de la persona denunciada**

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección Electrónica

**Datos de la persona que denuncia (persona afectada)**

Nombre y apellidos	DNI/NIE
Edad	Sexo <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicilio del centro de trabajo	Puesto de trabajo
Teléfono de contacto	Dirección Electrónica

**Relato de los hechos <sup>(8)</sup>**

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

<sup>7</sup> En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

<sup>8</sup> Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.