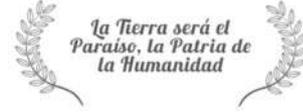




**Nazioarteko Elkartasuna**  
Solidaridad Internacional



Sede social: Conde Mirasol 7, Bajo 48003 Bilbao  
Tel. 944 792 258 [solidaridad@sol-inter.org](mailto:solidaridad@sol-inter.org) [www.solidaridadsi.org](http://www.solidaridadsi.org)  
Declarada de Utilidad Pública

## **PROTOCOLO DE NAZIOARTEKO ELKARTASUNA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL**

### **PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL «ACOSO SEXUAL», DEL «ACOSO POR RAZÓN DE SEXO» Y DEL «ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO» EN EL ENTORNO LABORAL**

Este Protocolo ha sido elaborado en el Grupo Interno de Género, validado por el Comité Directivo y aprobado en la Asamblea de personas asociadas, celebrada el 27 de junio de 2019

Versión 1<sup>a</sup> entrada en vigor: 28-06-2019  
(vigencia: revisable bienalmente)

## PRESENTACIÓN

Haciendo propias las palabras de nuestra colaboradora, Norma Mogrovejo, profesora en Ciudad de México del Curso de Teoría Lésbica, del Programa Universitario de Estudios de Género de la UACM y coordinadora de la «Escuela lesbofeminista para la Libertad de las Mujeres», que Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y el Centro de Documentación y Archivo Histórico Lésbico- CDHAL ejecutamos en Oaxaca: “El patriarcado es un sistema de dominación que se vale del Estado y sus instituciones para mantener la sujeción de las mujeres por medios pacíficos o violentos y así apropiarse de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos. El feminismo (...) formula primordialmente resarcir a las mujeres de la violencia histórica acumulada en su cuerpo y sanar las heridas físicas y emocionales (...)”.

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional está comprometida con la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y lo está también con los derechos LGTBIQ+. Nuestra cultura sigue sesgada por posiciones de poder machistas que afectan a todas las dimensiones de las vidas de las mujeres y que también convierten en vulnerables y objeto de discriminación a las personas LGTBIQ+.

Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad real que hay todavía en nuestra sociedad es la presencia de acoso sexual y sexista, y por motivo de disidencia sexual en el entorno laboral. Ello atenta contra un número significativo de derechos fundamentales de la persona: la libertad, la intimidad y la dignidad, la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual, la seguridad, la salud y la integridad física y psíquica. Alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación ha sido y es una prioridad, y un compromiso activo y explícito de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

En coherencia con este compromiso, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional considera prioritaria la lucha contra cualquier tipo de vulneración de los derechos humanos de las personas con las que trabaja, pero también de quienes colaboran con la organización en el desarrollo de su misión.

Por tal motivo, se elabora el presente Protocolo para la prevención y abordaje del «acoso sexual y por razón de sexo» y del «acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género», en el entorno laboral de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

## I. OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar en materia de «acoso sexual y por razón de sexo» y de «acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género» a todo el personal de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional (plantilla; voluntariado; comité directivo; personas asociadas; estudiantes en prácticas; colaboradores) y de las organizaciones con las que ésta se relaciona directamente en calidad de socias locales en el marco de su actuación en cooperación internacional y acción humanitaria
2. Disponer de un procedimiento explícito con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y garantías, y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad, su intimidad y su 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.

## II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones de este Protocolo se aplican a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

Abarca, en el entorno laboral, a las personas que forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional ante conductas de acoso entre ellas mismas, así como a personas externas relacionadas con la organización ante casos de acoso provocados por aquellas; abarca igualmente a quienes forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional ante casos de acoso de personas externas relacionadas con la organización

**Personas que forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional**, independientemente del vínculo jurídico que les una a ésta: equipo técnico; estudiantes en prácticas; voluntariado; comité directivo; y personas asociadas, cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la asociación, en sede o en terreno.

**Personas externas relacionadas con Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional** en razón de su trabajo: equipos de consultorías externas contratadas puntualmente y proveedores/as en la prestación convenida de sus servicios a la organización. Igualmente, el personal de las socias locales y población beneficiaria directa con las que Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional trabaja en el marco de su ámbito de cooperación internacional y acción humanitaria. En los supuestos en los que resulte implicado personal bajo la dependencia de un tercero que lleve a cabo actividades o preste servicios en Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, se dará conocimiento del suceso a su respectiva entidad, para que sea ésta la que tome las medidas oportunas.

### III. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Toda persona tiene derecho a la intimidad y a ser tratada con dignidad y respeto. Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable el «acoso sexual o por razón de sexo» y el «acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género». En consecuencia, se compromete a defender estos derechos ya dar rápida solución de las reclamaciones relacionadas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales y laborales, y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Particularmente, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional sustenta los principios de este Protocolo en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, uno de cuyos artículos (12) establece que “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”.

El procedimiento de intervención garantiza:

#### *Respeto y protección*

Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas implicadas. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar y asesorar por alguien de su confianza del entorno de la organización

#### *Confidencialidad*

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.

#### *Protección de datos*

El tratamiento de los datos de carácter personal en la aplicación del Protocolo se regirá por la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal

#### *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.

#### *Diligencia y celeridad*

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

#### *Imparcialidad y 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*

En el transcurso de una investigación, ninguna persona implicada debe sufrir represalias ni discriminación, ni por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso, ni por haber sido señalada como sujeto activo en un supuesto caso 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*

En los casos de denuncia que afecten a una persona de la plantilla, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, el Equipo de Apoyo puede proponer a la Dirección, durante el procedimiento y hasta su cierre, y de forma motivada, la adopción de medidas organizativas cautelares y proporcionadas, que eviten el deterioro de la situación y los efectos en la salud e integridad de la persona afectada. No podrán predisponer el resultado final del procedimiento.

## **IV. DERECHOS, DEBERES Y COMPROMISOS**

De Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. *Tiene la obligación de:*

1. Garantizar el derecho de las personas vinculadas a la organización: i) a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo, ni por orientación sexual, identidad y/o expresión de género; ii) a la integridad física o psíquica, y a una adecuada política de seguridad e higiene; iii) al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso

De las personas que forman parte de la organización

*Tienen el derecho:* a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.

*Tienen la obligación de:*

1. Crear y mantener un ambiente laboral que prevenga o aborde situaciones de acoso sexual, así como de otro tipo de comportamientos indeseados y discriminatorios de índole sexual o por identidad o expresión de género.
2. Tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia
3. Cooperar en la investigación de una posible denuncia.

### **IV.1 COMPROMISOS**

Las personas que forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional asumen los siguientes códigos de conducta en el desempeño de su actividad dentro del ámbito organizativo de la asociación.

**Compromiso con la imagen y la misión de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por orientación sexual e identidad/expresión de género constituyen actos serios de conducta inapropiada y razones para adoptar medidas disciplinarias, incluyendo el despido. Teniendo en cuenta de que Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se posiciona como organización feminista y trabaja desde un enfoque basado en derechos humanos en la defensa de determinados principios y fomentando

la mejora de las condiciones de determinados colectivos, cometer actos de este tipo supondría, además, provocar un daño a la imagen y a la ideología de la organización.

**Compromiso con los derechos humanos.** La actividad sexual con menores de 18 años está prohibida con independencia de la mayoría de edad acordada en otros países distintos de España. Errores de percepción o comprensión de la edad del menor no constituyen una razón para exculpar al personal de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, las organizaciones socias y colaboradoras.

**Compromiso con la dignidad de todas las personas.** El chantaje sexual u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador con las personas beneficiarias directas de las acciones de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional y las organizaciones socias y colaboradoras están prohibidas..

**Compromiso con la intimidad y libertad sexual.** Este compromiso abarca la protección del derecho a la no discriminación de las personas LGTBIQ+ con las que se relacionen las personas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en su ámbito laboral.

**Compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres.** Las relaciones sexuales entre quienes forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito de la asociación y aquellas a quienes Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional dirige su actuación en el exterior, aunque sean mayores de edad, pueden llegar a estar marcadas por la desigualdad en las dinámicas de poder, por lo se aconseja evitarlas, salvo que la relación se sustente en la felicidad mutua y los principios de la igualdad.

## IV. **NORMATIVA APLICABLE, CONCEPTOS Y DEFINICIONES**

“La violencia de género es todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo... y en otros ámbitos” (Plataforma de Acción de Pekín, 1995)

### IV.1 **NORMATIVA**

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución española.

Diferentes normas o directivas europeas obligan a la protección que se debe dar a trabajadoras y trabajadores que son objeto de discriminación por razón de sexo o por orientación sexual.

La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)**, adoptada por las Naciones Unidas como complemento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (**CEDAW**, por sus siglas en inglés-1979), afirmó —por primera vez con alcance universal— que todas las

formas de violencia de género, en sus diferentes manifestaciones, constituyen flagrantes violaciones de los derechos fundamentales.

La Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país, definen el «acoso sexual y el acoso por razón de sexo» como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la seguridad, la salud y la integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente, de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las trabajadoras y los trabajadores que son objeto de discriminación. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la **Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2006/54/CE)**, que define y prohíbe el acoso por razón de sexo y el acoso sexual en el empleo, y la **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)**, que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Por su parte, la **Ley del Gobierno Vasco 14/2012, de 28 de junio**, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, protege el derecho de las personas transexuales a recibir de las administraciones públicas vascas una atención integral y adecuada a sus necesidades y en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía, y reconoce la discriminación que en todos los ámbitos, incluidos el laboral, padecen las personas transexuales.

El **Estatuto de los Trabajadores** dispone de manera específica el derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En cuanto al acoso sexual o acoso por razón de sexo, 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.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, define el acoso sexual y el acoso por razón de género como actos o conductas discriminatorias, y establece como una de las medidas para luchar contra esta discriminación, la obligatoriedad de establecer en las empresas un protocolo de actuación para la prevención en los casos de «acoso sexual y por razón de sexo», no habiendo ninguna legislación que proteja contra el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo.

Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional considera prioritaria la lucha contra cualquier tipo de discriminación por acoso que pudiera darse en la organización. Por tal motivo se presenta este Protocolo, que adopta medidas de prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

## IV.2 CONCEPTOS Y DEFINICIÓN

### ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Los principios de seguridad jurídica y presunción de inocencia obligan a tipificar claramente toda conducta que pueda merecer una sanción disciplinaria, así como establecer medidas preventivas eficaces y cauces de reclamación adecuados.

Resulta de gran valor el avance que ha supuesto la incorporación del concepto y definición jurídica de acoso sexual y acoso por razón de género en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (en adelante, **LO 3/2007**), que transpuso la Directiva 2002/73/ CEE, posteriormente refundida en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio<sup>1</sup> del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Se definen en el artículo 7 de la **LO 3/2007** en los siguientes términos:

**Acoso sexual:** “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 un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art.7.1)

**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 y ofensivo” (art.7.2)

Las definiciones ofrecidas por esta norma incluyen, además, como conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (art. 7.4)

Ambos comportamientos atentan contra el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, y se considerarán en todo caso como constitutivos de formas de discriminación en el lugar de trabajo, en el contexto del acceso al empleo, a la

<sup>1</sup>Esta directiva no es una nueva regulación de las condiciones de igualdad entre los géneros sino una unificación de todas las normas, producidas en las últimas décadas con la finalidad de dar congruencia a dicha normativa que contenía conceptos reiterativos, y así, ofrecer un conjunto coherente que contemplara todos los aspectos relativos a la igualdad en el salario, seguridad social, pensiones y condiciones de trabajo. El objetivo de esta refundición es aportar claridad a la fragmentada regulación e incorporar ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Accesible en: <http://bit.ly/2RTk0F3>

formación profesional y a la promoción, que deben ser prohibidas y sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE).

En el caso de acoso sexual, la finalidad (más allá de la satisfacción sexual) está en la manifestación del poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando las estructuras machistas de poder que todavía perviven en nuestra sociedad. El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos de género; por objeto, despreciar a las personas por razón de su sexo; y por finalidad, mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro.

### TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL

La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala **las dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual en el trabajo: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental**<sup>2</sup>.

CHANTAJE SEXUAL	ACOSO SEXUAL AMBIENTAL
<p>Es el acto de acoso sexual cometido por una persona de rango jerárquico superior, o bien por una persona cuya decisión pueda tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta coercitiva como base de decisiones que pueden repercutir en las condiciones laborales</p> <p>Son por tanto <b>sujetos activos</b> de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, o que, sin serlo, pueda influir en las decisiones de la persona con rango superior jerárquico a la víctima</p>	<p>Aquella conducta que provoca objetivamente un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto y víctima de la misma.</p> <p>A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y condiciones laborales, pero, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y, derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.</p> <p>En este caso son <b>sujetos activos</b> compañeros y compañeras de trabajo, tenga o no rango jerárquico superior, o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo</p>

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del **Código Penal** (primer apartado del art.148) introduce el **acoso sexual como figura penal**, de tal manera que “el que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses”.

<sup>2</sup>Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

## ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Se considera **acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género** a cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Será considerado como una conducta discriminatoria

### IV.3 MANIFESTACIONES DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO EN ESTE PROTOCOLO

La vigencia de estereotipos vinculados a la socialización diferencial de hombre y mujeres, así como la división sexual del trabajo, y un sistema laboral marcado por convenciones sociales heteropatriarcales y heterosexistas, hace que las mujeres, y los colectivos LGTBIQ+, todavía hoy, sean vulnerables en el entorno laboral. Evitarlo constituye un horizonte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad/expresión de género que a continuación se consideran pueden darse en las oficinas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional o en espacios públicos o privados, en sede o en terreno, en los que se desarrolla la actividad por razón de trabajo: oficinas de otras organizaciones, viajes y encuentros informales por razones de trabajo.

#### **Acoso sexual (chantaje sexual o acoso sexual ambiental)**

Constituye un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe  
Tiene el propósito o produce el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona  
De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales  
Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos —verbales, no verbales o físicos— siguientes, por si solos o conjuntamente con otros, de manera reiterada o puntual, pueden evidenciar la existencia de una conducta constitutiva de

Acoso sexual.

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva
- El condicionamiento del acceso al voluntariado u otras formas de colaboración en la organización, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva

- Contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Reiteradas llamadas telefónicas, cartas, mensajes, correos electrónicos, que pudieran, además, ser amenazantes o bien de contenido sexual ofensivo
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual
- Exposición o exhibición de material de contenido sexualmente explícito no consentido y que afecte a la integridad e indemnidad sexual
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual
- Invitaciones reiteradas a una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios

### **Acoso por razón de sexo**

Constituye un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe.

Se relaciona con el sexo de una persona.

A diferencia del acoso sexual, exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos —verbales, no verbales o físicos— siguientes, por si solos o conjuntamente con otros, de manera reiterada, pueden evidenciar la existencia de una conducta constitutiva de:

Acoso por razón de sexo.

- Las descalificaciones reiteradas sobre las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona y/o de su trabajo, por razón de su sexo.
- No tomar indicaciones en consideración o no cumplir con instrucciones, en razón del sexo de quien las emite
- Discriminar, por razón de sexo, en los procesos internos de promoción o en la asignación de funciones de responsabilidad que requieran especial dedicación
- Discriminar, por razón de sexo, el acceso al voluntariado, prácticas académicas u otras colaboraciones existentes en la organización
- Ridiculizar en el entorno laboral a quien desempeña tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo
- Proferir insultos basados en el sexo de la persona
- Comentarios y/u órdenes irrespetuosas por razón de sexo acerca de trabajos y propuestas
- Obstaculizar deliberadamente por razón de sexo el acceso a medios laborales comunes

**Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género**

Constituye un comportamiento no deseado por la persona que lo recibe.  
Se relaciona con la orientación sexual de una persona o con su identidad/expresión de género  
Exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos —verbales, no verbales o físicos— siguientes, por si solos o conjuntamente con otros, de manera reiterada, pueden evidenciar la existencia de una conducta constitutiva de:

Acoso por orientación sexual/identidad de género.

- Las descalificaciones reiteradas sobre las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona y/o de su trabajo, por razón de su orientación sexual/identidad de género
- No tomar en consideración indicaciones o no cumplir con instrucciones, en razón de la orientación sexual/identidad de género de quien las emite
- Discriminar, por razón de orientación sexual/identidad de género, en los procesos internos de promoción o en la asignación de funciones de responsabilidad que requieran especial dedicación
- Discriminar, por razón de orientación sexual/identidad de género, el acceso al voluntariado, prácticas académicas u otras colaboraciones existentes en la organización
- Ridiculizar o proferir insultos basados en la diversidad sexual y de género
- Comentarios y/u órdenes irrespetuosas por razón de orientación sexual/identidad de género acerca de trabajos y propuestas
- Obstaculizar deliberadamente por razón de orientación sexual/identidad de género el acceso a medios laborales comunes
- Bromas reiteradas de carácter homófobo, lesbófobo o bífobo, o bientránsfobo o intérfobo

**La sospecha fundada de participación de personas que forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional en la comisión de cualquier tipo de delito, incluidos los delitos de índole sexual tipificados en el Código penal de: abuso sexual, agresión sexual; estupro, explotación sexual, trata o turismo sexual con menores, será denunciada inmediatamente a las autoridades correspondientes**

## V. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de «acoso sexual o por razón de sexo» y el «acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género», Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional adoptará las medidas que a continuación se citan.

1. Se distribuirá este Protocolo íntegro a todas las personas vinculadas con Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional que desarrollen actividad dentro del ámbito organizativo de la asociación, en sede o en terreno
2. Se publicará este Protocolo íntegro en la web
3. Se adjuntará como anexo en las contrataciones laborales
4. Se adjuntará como anexo en las fichas de inscripción del voluntariado, de las prácticas académicas y de los servicios a la comunidad
5. Como se acordó, se compartirá el Protocolo con las socias locales. A aquellas que no dispongan de un Protocolo de estas características, se les ofrecerá el acompañamiento por parte del Grupo Interno de Género (GIG) de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
6. En los contratos que con equipos externos de consultoría y prestación de servicios se concierten se incluirá una cláusula de asunción de compromiso con el Protocolo
7. Se desarrollarán acciones internas de sensibilización (bien sea por medio de charlas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario en cada ocasión) al personal vinculado a Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional (equipo técnico en sede y en terreno; estudiantes en prácticas; comité directivo; voluntariado y personas asociadas). Podrán hacerse extensibles a las socias locales de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional.
8. La formación relacionada con la prevención y abordaje del acoso de índole sexual, y del acoso por diversidad sexual y de género en el ámbito laboral se integrará en los planes formativos de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional
9. Se hará un seguimiento, control y evaluación periódico del Protocolo

Estas medidas de prevención serán planificadas, ejecutadas y evaluadas por el GIG. Dispondrán de los recursos materiales que ello implique, que tendrán su reflejo presupuestario, validado por el Comité Directivo.

Las desigualdades sociales y de género puedan generar desigualdades en las exposiciones a los riesgos laborales. Por ello, la política de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional de prevención del acoso incorpora la perspectiva de género, y los Planes de Seguridad País (PSP) de cada país contendrán un apartado de evaluación de riesgos en materia de disidencia sexual.

La **política de comunicación** en relación con este Protocolo responderá a los siguientes criterios, válidos para el conjunto de políticas y planificaciones estratégicas de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional:

- ✓ **Universal:** garantiza que el Protocolo llega a todas las personas concernidas en él, y su accesibilidad es global

- ✓ **Coherente** con el conjunto de políticas, acciones y planes estratégicos, especialmente, el plan proequidad de género y el plan de comunicación
- ✓ **Igualitaria:** responderá a la «Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje, la imagen y la comunicación» institucional
- ✓ **Sostenida en el tiempo:** al igual que con las políticas y planes estratégicos, se planificarán acciones de información /sensibilización/formación para aquellas personas de nueva incorporación en la organización, tanto en sede como en terreno

**La política de formación** para el equipo técnico en relación con la prevención y abordaje del acoso de índole sexual y de disidencia sexual en el ámbito laboral, tendrá carácter abierto para el personal de la socias locales, el voluntariado, las personas asociadas y colaboradoras. Podrá ampliarse la participación a otros colectivos definidos (relacionados con la actividad de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional). Podrá ser impartido en modalidad virtual, desde la plataforma educativa de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, para garantizar la participación de quienes se encuentren en el exterior en el momento de su impartición. Podrá ser organizado como curso único o entrar a formar parte de las acciones formativas en materia de igualdad y diversidad sexual que periódicamente se programen.

## VI. PROCESO DE INTERVENCIÓN

Ante una situación de acoso previsto en el Protocolo, hay dos vías de resolución: la interna (Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional) y la externa (Inspección de Trabajo, jurisdicción laboral y penal). Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

Desde el punto de vista legal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Asimismo, la Ley 3/2007, en su artículo 12, trata la tutela judicial efectiva, según la cual “la persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo”.

En consonancia con la norma, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional garantiza la facilidad de comunicación y de denuncia, y su debida diligencia. Y pone en marcha para ello el «**Equipo de Apoyo para prevención del acoso e intervención**» (en adelante, **Equipo de Apoyo**”).

### «EQUIPO DE APOYO»: PERSONAS DE REFERENCIA

En el marco de este Protocolo, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional decide conformar un grupo de personas de referencia para prevenir el acoso en su seno e implementar y evaluar este Protocolo. A este grupo se le denomina: “**Equipo de Apoyo para prevención e intervención de acoso**” (en adelante, “**Equipo de Apoyo**”).

El “Equipo de Apoyo” estará compuesto por los siguientes miembros del Grupo Interno de Género (GIG):

A estos efectos, las personas designadas son:  
Dirección, en calidad de “Responsable del Protocolo”  
Persona del GIG miembro del Comité Directivo  
Persona del GIG en calidad del voluntariado  
Persona del GIG de plantilla

(Excepción: si alguno de sus miembros es objeto de comunicación y/o denuncia, o comunicante y/o denunciante, será sustituida con carácter inmediato)

### «EQUIPO DE APOYO»: COMPETENCIAS

Las competencias y atribuciones del «Equipo de Apoyo» son:

- a. Recibir todas las comunicaciones y denuncias
- b. Abordar la vía informal (comunicación de acoso), de acuerdo con lo establecido en este Protocolo, para lo que dispondrá, por parte de la organización, de los medios necesarios. Tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de la organización, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo de Apoyo se le requiera.
- c. Recomendar las medidas preventivas que estime convenientes.
- d. Acompañar a la persona experta en caso de denuncia de acoso (vía Formal)
- e. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas en el marco del Protocolo, como consecuencia de casos denunciados y probados
- f. En el caso de tratarse de un caso relacionado con el personal de una socia local, elaborar un informe para la valoración, por el Comité Directivo, de las medidas aplicables conjuntas
- g. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- h. Velar por la custodia y la confidencialidad del conjunto de documentos e información generada en el desempeño de sus competencias
- i. Cualquier otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

El “Equipo de Apoyo”, ante un caso concreto de comunicación o de denuncia de acoso, podrá delegar en una persona de entre sus miembros (“Persona Asesora Confidencial”), a elección de la persona afectada o por decisión propia si ésta no manifestare objeción, las siguientes competencias:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que comunica /denuncia una situación de acoso,
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el “Equipo de Apoyo”, si ésta así lo determinara
- Acompañará a la víctima durante todo el proceso

## PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen el deber de respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de violencia laboral. Y tienen el derecho a plantear una comunicación relativa a «acoso sexual», «acoso por razón de género», «acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género» o bien una denuncia interna, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

## PROCESO DE INTERVENCIÓN

Dadas las peculiaridades que presentan el «acoso sexual», el «acoso por razón de género» y el «acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género» toda persona incluida en el ámbito de aplicación del Protocolo tiene la posibilidad de iniciar el proceso, bien directamente por la vía formal, o bien por la vía informal.

### POR LA VÍA INFORMAL

La vía informal tiene como objeto verificar y, en su caso, abordar un posible conflicto de carácter sexista mediante una mediación entre las partes implicadas para buscar una solución satisfactoria.

**Inicio:** se inicia mediante comunicación —verbal o escrita— a cualquier miembro del «Equipo de Apoyo»

**Quién:** puede ser cursada tanto por la persona que se considere víctima, como por una tercera persona de confianza de la víctima, o bien en calidad de testigo. No se tramitarán comunicaciones anónimas.

**Carácter:** Esta comunicación no tiene carácter de denuncia, y no podrá ser así considerada ni denominada (la denuncia es la que se cursa conforme a la vía formal)

**Principios y garantías:** Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Las personas involucradas serán identificadas con códigos, los cuales serán utilizados a efectos únicos de documentar y proceder al seguimiento y evaluación del Protocolo. El «Equipo de Apoyo» es responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen.

**Cuándo y Cómo:** La persona del «Equipo de Apoyo» que reciba la comunicación de estas características, de manera inmediata (en plazo no superior a dos días laborales) tras tener constancia de la misma, pondrá el caso en conocimiento del resto de las personas integrantes del «Equipo de Apoyo». La «Responsable del Protocolo» notificará al sujeto activo, sin dilación, la existencia de la comunicación, y el «Equipo de Apoyo» designará a uno de sus miembros como «Persona Asesora Confidencial», quien se ocupará de dirigir el proceso en esta vía, con entrevistas a las partes.

**Proceso y Cierre:** En el plazo de seis días laborables (ampliables en tres por razones excepcionales) desde la recepción por el «Equipo de Apoyo» del hecho de la comunicación, la «Persona Asesora Confidencial» redactará un informe preliminar en relación con la consistencia de la comunicación recibida y la información recabada, del que podría resultar, a juicio del «Equipo de Apoyo»:

**A. La conclusión del caso: (1)** porque, aun partiendo de la credibilidad de quien presenta la comunicación, se entiende que no hay evidencia de comportamiento de carácter sexista ni constitutivo de acoso **(2)** porque, habiéndose encontrado indicios de comportamiento sexista, se alcanza una solución dialogada y satisfactoria con y entre las personas involucradas.. En este supuesto, el Informe del “Equipo de Apoyo” contendrá recomendaciones referidas al capítulo de “Medidas de Prevención” que será remitido al Comité Directivo.

**B. La apertura de la vía formal,** porque la persona afectada decide presentar denuncia.

## POR LA VÍA FORMAL

La vía formal tiene como objetivo dilucidar, a partir de una **denuncia expresa**, la existencia de una conducta en el trabajo constitutiva de «acoso sexual», «acoso por razón de género» o «acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género».

**Inicio:** se inicia a partir de la presentación de una denuncia formal —por escrito— a cualquier miembro del «**Equipo de Apoyo**». Este Protocolo facilita un modelo a estos efectos (Anexo I.).

**Quién:** La denuncia puede ser interpuesta —haya sido activada o no la vía informal (no es requisito para la persona denunciante recurrir a ella) y, en caso de haber ocurrido, independientemente de su conclusión—, por la persona afectada /testigo. Ello, sin perjuicio de su derecho a denunciar por vías administrativas o judiciales que a la víctima le asiste. No serán admisibles denuncias anónimas.

**Carácter:** Una denuncia, presentada por esta vía formal, tiene carácter de denuncia interna

**Principios y garantías:** Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Las personas involucradas serán identificadas con códigos, los cuales serán utilizados a efectos únicos de documentar, proceder a la aplicación de Protocolo, así como a su seguimiento y evaluación. El «Equipo de Apoyo» es responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen.

**Cuándo y Cómo:** La persona del «Equipo de Apoyo» que reciba la denuncia, de manera inmediata (en plazo no superior a las 24 h) tras tener constancia de la misma, pondrá el caso en conocimiento del resto de las personas integrantes del «Equipo de Apoyo». La “Responsable del Protocolo” abrirá de inmediato un “expediente informativo”, que abre el plazo del proceso encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos. Y activará la contratación urgente de una persona experta, comunicándoselo a las partes. El «Equipo de Apoyo» propondrá la adopción, en su caso, de medidas cautelares previstas en el Protocolo.

**Proceso: y Cierre:** Finalizada la intervención experta en el plazo máximo de quince días laborales desde la apertura del expediente informativo (salvo que la investigación de los hechos obligue, con el objeto de confirmar la veracidad de la denuncia, a alargar el plazo por tiempo razonable), la persona contratada hará llegar al “Equipo de Apoyo” su informe.

El informe contendrá, como mínimo: identificación de las partes involucradas; relación nominal de quienes hayan participado en la instrucción y en la elaboración del informe; antecedentes del caso (si los hubiere), causa de la denuncia y circunstancias;

actuaciones realizadas; hechos constatados; en su caso, circunstancias agravantes observadas; y conclusiones. Las conclusiones tienen que ser motivadas de acuerdo con el contenido del informe.

Del Informe podría resultar:

- A. El archivo del caso, al no haberse encontrado evidencias probadas
- B. Constatación fehaciente de conducta constitutiva de acoso

Corresponderá al Comité Directivo la valoración de las conclusiones motivadas del Informe y emitir su resolución, que será comunicada al «Equipo de Apoyo» y a las partes implicadas. Ante la constatación fehaciente de conducta constitutiva de acoso, la resolución del Comité Directivo debe contener de manera precisa, además de la identificación de las partes, la causa, las pruebas y el grado de sanción.

Cuando el caso se archive o bien cuando Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional abra un expediente disciplinario, el «Equipo de Apoyo», trasladará a la persona «Responsable del Protocolo» toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora.

Si del expediente se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda, sin perjuicio de otras acciones que en el Derecho pudieran corresponder.

El «Equipo de Apoyo», en los seis meses siguientes al cierre del expediente, tanto si un expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, hará un seguimiento de la situación laboral de la persona (si fuera de la plantilla) que ha presentado la denuncia, en aras a su protección, y emitirá un informe valorativo, que será presentado al Comité Directivo.

El GIG velará por la efectiva corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar a tal situación de acoso, analizando si éstas se han producido por un comportamiento personal o porque existen en la organización debilidades en materia de sensibilización con respecto a la tolerancia de conductas discriminatorias o inadecuadas con el Protocolo.

## **TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**

Ante una denuncia probada, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación a Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. Los actos y conductas constitutivas de «acoso sexual», «acoso por razón de género» y «acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género» no son tolerados en Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional. El «acoso sexual» y el «acoso por razón de género» está tipificado como posible causa de despido disciplinario por el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## **CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES**

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de

acoso. Particularmente, la reiteración de la conducta ofensiva, después de que la víctima hubiere recurrido a la vía informal y se hubiere llegado a una solución de mediación entre las partes

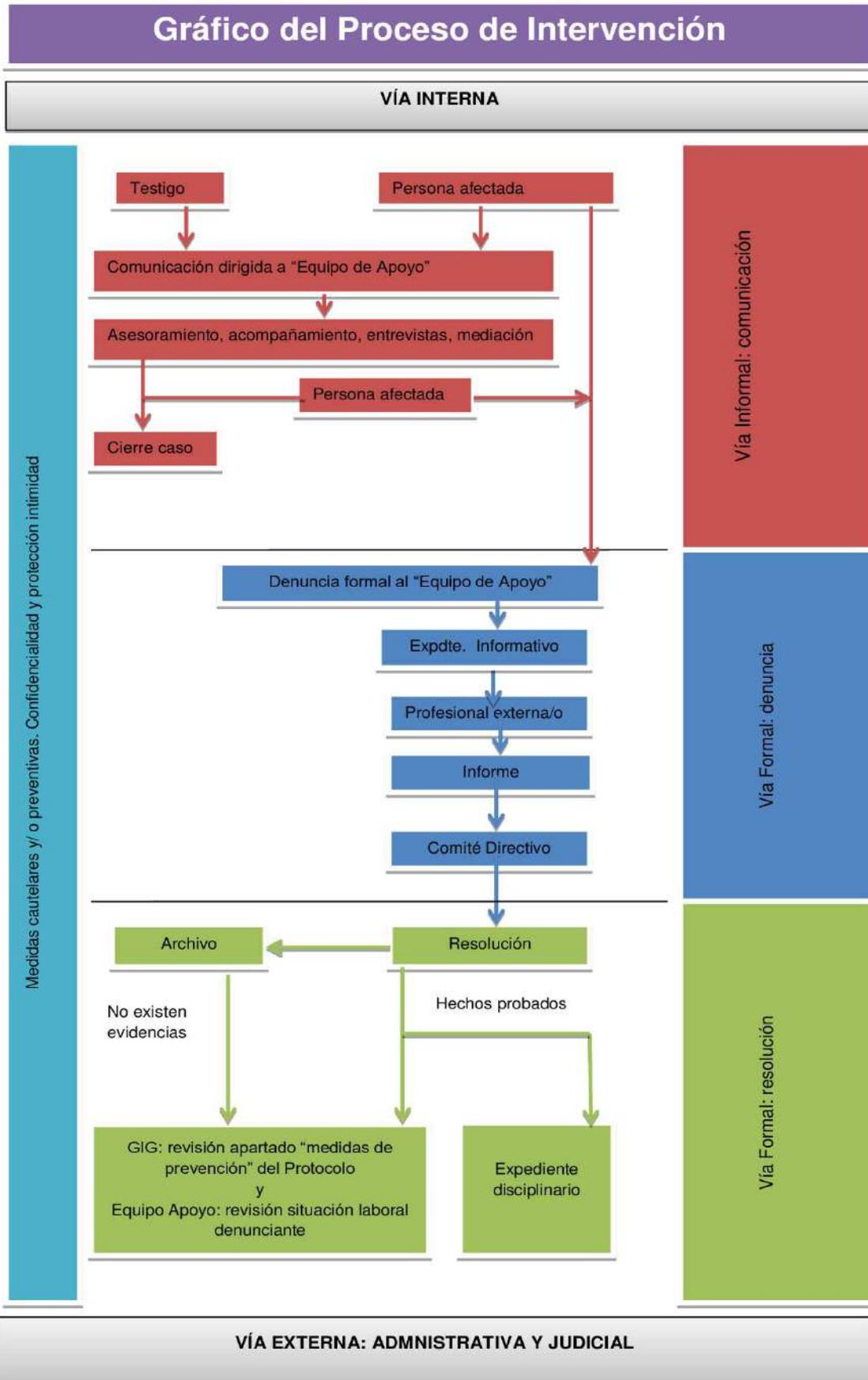
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditativas.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

## **SANCIONES**

Las sanciones correspondientes, en tanto que falta laboral, podrían llegar, a contemplar, en función del principio de proporcionalidad, desde la suspensión de empleo y sueldo el despido disciplinario, dependiendo de las circunstancias del caso y ajustándose a la normativa vigente.

## **INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.



## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El «Equipo de Apoyo» hará un seguimiento periódico del Protocolo. Contará con la colaboración de la Dirección. Elaborará un Informe (bienal), registrando de manera regular las incidencias producidas y sus causas; y evaluando las actividades o los procesos de trabajo que se ejecuten, así como los resultados e impactos de las actuaciones. Ello, además de permitir extraer aprendizajes, tiene el objetivo de mantener el Protocolo actualizado.

Para ello, el seguimiento y la evaluación tienen que recoger la información cuantitativa (generada por sistemas de recuento y registros de procesos de trabajo) y cualitativa (generada de tipo subjetivo, como valoraciones personales, percepciones, opiniones, sentimientos, etc.), teniendo presente la perspectiva de género en todo el proceso metodológico.

Cabe considerar la participación en las labores de evaluación de personas expertas externas en un momento dado.

Las conclusiones del Informe serán difundidas entre las personas que forman parte de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional

**Indicadores** desagregados por sexo básicos del Informe:

1. Número de personas que han efectuado una comunicación por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras/país
2. Número de personas que han hecho una denuncia por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras/país.
3. Número anual de medidas preventivas, formativas y/o de sensibilización/año(horas, presupuesto, listado y tipología de medidas/participantes).
4. Número de casos desestimados y número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la organización/año/país
5. Media de casos resueltos dentro del plazo establecido

## DISPOSICIÓN FINAL

Si hubiera una norma legal de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional se compromete a su inmediata adecuación



### ANEXO I- MODELO DE DENUNCIA

Este escrito se dirigirá a cualquier miembro del  
«Equipo de Apoyo para Prevención del Acoso e Intervención»

 DOCUMENTO DE USO INTERNO. NO SE PUEDE PUBLICAR NI DFUNDIR	<b>REGISTRO DE ENTRADA:</b> <b>Nº EXPDTE:</b>
--	--

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL ABORDAJE DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

### FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA<sup>(1)</sup>

Datos de la persona denunciada:

Nombre y Apellidos:

Sexo:  mujer  hombre

Relación con Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional:

En caso de pertenecer a la plantilla de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, indique, si lo conoce, su puesto de trabajo: ubicación

Contacto profesional (si se conoce): tfno, dirección electrónica:

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y Apellidos

DNI/NIE:

Sexo:  mujer  hombre

Puesto de trabajo: ubicación

Si no pertenece usted a la plantilla de Nazioarteko Elkartasuna Solidaridad Internacional, indique su relación con la organización: (voluntariado; estudiante en prácticas; persona asociada; colaboradora; personal de la socia local; población beneficiaria)

Contacto profesional tfno., dirección electrónica...:

**Relato de los Hechos**

Concretar motivo, y adjuntar documentación justificativa, si procede

Si falta espacio, por favor, rellene usted otra hoja y adjúntela con el relato de los hechos

**Testigos**

Si hay testigos de los hechos, indique sus nombres, apellidos y datos de contacto (tfno., dirección electrónica...)

Se ha presentado comunicación por la vía informal por el mismo motivo que esta denuncia?

Sí No 

Firma de la persona que recibe la denuncia

Nombre y Apellidos

Firma de la persona que denuncia

Lugar y Fecha

(1) El tratamiento de datos efectuado durante la tramitación de esta denuncia respetará el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal