

**PROTOCOLO
DE PREVENCIÓN
Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS
VIOLENCIAS MACHISTAS
DEL PROGRAMA
AUZOLANDEGIAK**

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA

Trantsizio Sozialaren eta 2030 Agendaren
Idazkaritza Nagusia
Gazteria Zuzendaritza

PRESIDENCIA

Secretaría General de Transición Social y
Agenda 2030
Dirección de Juventud

PROYECTO

Protocolo de Prevención y Actuación
frente a las Violencias Machistas
del Programa Auzolandegiak

Esta publicación es de uso público.
Se permite la reproducción parcial o total de sus contenidos
siempre y cuando se realice sin ánimo de lucro y
se cite correctamente la fuente de procedencia y la autoría.

ÍNDICE

1. PREÁMBULO	2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
OBJETO	4
2. ACCIONES ORIENTADAS A LA PREVENCIÓN	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	7
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	7
PERSONAS RESPONSABLES DE APLICAR EL PROTOCOLO	9
FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO	10
1. Inicio del procedimiento	10
2. Entrevista inicial.....	12
3. Elección del procedimiento.....	13
3.1. Procedimiento informal.....	13
3.2. Procedimiento formal.....	14
4. Sanciones.....	18
5. DEFINICIONES Y MARCO NORMATIVO	19
6. ANEXOS	29

1. Preámbulo

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Un campo de voluntariado juvenil o Auzolandegia es una actividad en la que un grupo de jóvenes de diferentes procedencias se compromete de forma voluntaria y desinteresada a desarrollar, durante un período de aproximadamente dos semanas una labor de voluntariado y proyección social, combinado con actividades complementarias. Constituye un medio para fomentar los valores de convivencia, igualdad, tolerancia, solidaridad, participación y aprendizaje intercultural, entre otros. Además, el espacio de voluntariado ofrece un entorno plural e inclusivo, en el que se integra a personas con diversidad funcional, sensorial y psíquica.

El programa Auzolandegiak posibilita experiencias culturales particulares y enriquecedoras y desea que estén lo más alejadas posible del sufrimiento y el malestar. Las personas que conforman la comunidad del programa Auzolandegiak, tienen derecho a disfrutar de un clima o unas condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades, así como un trato respetuoso y digno.

La experiencia nos muestra que las discriminaciones producidas o justificadas por las desigualdades de género se perfilan como causa y/o como factor

multiplicador de muchas otras discriminaciones, injusticias y desventajas tanto económicas, como políticas, jurídicas, laborales o sociales, entre otras; pero también interpersonales y relacionales, que van configurando situaciones e interacciones deseadas, pero a veces, no sinérgicas ni cooperativas.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio fundamental en este programa, por lo que todas las personas que participan en él -independientemente de su rol- se comprometen a desarrollar medidas concretas para lograrla. Para ello, la Dirección de Juventud integra una perspectiva feminista en el desarrollo del programa y de todo el proceso organizativo para llevarlo a cabo.

En este sentido, la Dirección de Juventud es conocedora de la posibilidad de que se den situaciones de discriminación y violencia en la rutina y convivencia del voluntariado, y apuesta por su prevención, atención y gestión desde una mirada interseccional, apreciativa y resolutive.

Desde su deseo de ofrecer un entorno de crecimiento seguro y desde su sensibilidad hacia la diversidad y la responsabilidad social como agente educativo surge el compromiso de contar con una herramienta que posibilite un marco de referencia propio.

Por ello, **la Dirección de Juventud no tolerará ninguna manifestación de violencia machista** y adoptará las medidas que estén a su alcance para hacer frente a todas sus manifestaciones durante el desarrollo del programa. Con el objetivo de crear un espacio respetuoso con la diversidad de las personas participantes que fomente las relaciones igualitarias, la Dirección de Juventud establece mecanismos que previenen y atienden situaciones de discriminación, violencia y acoso.

Uno de esos mecanismos es la elaboración de un protocolo propio para la prevención y la atención de posibles situaciones de acoso y discriminación generadoras de malestar que puedan darse a lo largo del programa. **Este protocolo tiene la finalidad de mantener y promover un entorno seguro para todas las personas.**

En ese contexto, la Dirección de Juventud elabora un protocolo ad hoc ante las posibles situaciones generadoras de malestar que se pueden dar durante el programa, tanto en materia relacionada con la violencia machista como en situaciones de desigualdad y acoso de ámbito cultural, funcional e intelectual, de oportunidades y alternativas sociales, de habilidades sociales, etc.

Este protocolo de actuación establece los itinerarios posibles para dar cauce a las denuncias, quejas o reclamaciones que

formulen aquellas personas de la comunidad que se sientan agredidas y/o discriminadas por razón de diversidad, sea esta de sexo, de raza, de ideología, de cultura, de capacidad funcional y de habilidades, etc.

El valor de este protocolo está en su ajuste a las características singulares del programa Auzolandegiak y su esencia comunitaria, en la **mirada amplia sobre diversos tipos de acoso y discriminación** que pueden darse, así como en el diseño de una metodología de atención y acompañamiento constructiva, orientado a la consecución de acuerdos, en aquellas situaciones en las que se den las condiciones para ello, y siempre y cuando quienes experimentan y sufren malestar así lo decidan, identificando las personas de referencia, las formas y canales de pedir ayuda, los plazos de respuesta, etc., así como el valor de ofrecer procesos confidenciales, seguros y ágiles.

La Dirección de Juventud se compromete a abordar los posibles problemas surgidos por la violencia machista con este protocolo, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas internacionales, comunitarias, estatales y autonómicas relativas al derecho de todas las personas a disfrutar de unos ambientes de ocio, voluntariado y trabajo exentos de dichas violencias.

OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer la manera de **prevenir, atender, gestionar y acompañar** las posibles situaciones y vivencias de **violencia machista** que se produzcan en el marco del programa Auzolandegiak y que generen malestar, incomodidad y sufrimiento en las personas que forman parte de esta, con el objetivo de **garantizar un espacio seguro para todas y posibilitar una convivencia respetuosa y satisfactoria.**

El presente documento describe el protocolo de actuación ante posibles situaciones de violencia machista que surjan en el amplio y particular universo de los campos de voluntariado, que abarca desde los espacios formales y estructurados de formación, voluntariado y ocio organizado, hasta los espacios informales de convivencia, siendo éstos parte del ámbito de acompañamiento.

2. Acciones orientadas a la prevención

La Dirección de Juventud realizará diversas acciones orientadas a la prevención de situaciones de acoso y discriminación destinadas a **informar y sensibilizar a su comunidad** de influencia y **capacitar y formar al equipo humano** que participan en los campos de voluntariado.

Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Se llevarán a cabo las siguientes acciones:




- La formación de las personas responsables de aplicar el protocolo y atender las situaciones de acoso y discriminación en los campos de voluntariado. Pautas sobre el rol del monitorado: los límites entre la seguridad y la libertad.
- Exposición pública del protocolo a través de una metodología dinámica y participativa al inicio de cada campo de voluntariado.
- Fomento de la visibilidad de la diversidad, sea del tipo que sea, siempre y cuando la persona así lo desee, de cara a reducir el acoso y la discriminación.
- Elaboración de un documento explicativo y didáctico, en euskera y castellano y con un máximo de 5 páginas, para las personas que participen en los equipos de animación del programa Auzolandegiak.
- Elaboración de un tríptico trilingüe, en euskera, castellano e inglés, que resuma de forma gráfica y accesible el contenido del Protocolo para poder difundirlo entre el personal voluntario al inicio de la experiencia.
- Puesta a disposición del protocolo, el tríptico y demás información vinculada en la página web de Gazteaukera.

3. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este protocolo abarcará **todas las actividades e instalaciones del programa Auzolandegiak**, los espacios externos que formen parte de ella, así como los espacios de convivencia e interacción que conforman su universo. Por lo tanto, el protocolo alcanza a **todos los lugares en los que las personas usuarias del programa Auzolandegiak participen**, ya sean espacios de voluntariado o de ocio y tiempo libre, y durante el periodo que dure el campo de voluntariado.

Lo establecido en este protocolo será de aplicación para las personas participantes del programa Auzolandegiak, **independientemente de su edad**.

Para aquellas personas que formen parte del **voluntariado** como personas **beneficiarias o monitorado**, así como como para el **personal de la organización y el personal de Gobierno Vasco**, serán de aplicación sus propios protocolos, tal y como se resume en la siguiente imagen:

ÁMBITO DE APLICACIÓN:		PROCEDIMIENTO A SEGUIR:
Personas usuarias		Aplicación del presente protocolo
Personal trabajador: <ul style="list-style-type: none">- Monitorado y dirección de los campos de voluntariado- Personal técnico de apoyo.- Personas beneficiarias de la labor del voluntariado.		Coordinación entre el presente Protocolo y el de la empresa de origen del monitorado o personal técnico del campo de voluntariado; o, en su caso, entre el presente protocolo y el de la entidad de la que las personas son usuarias beneficiarias
Personal del Gobierno Vasco		Coordinación entre el Protocolo de Gobierno Vasco y las empresas o entidades en las que preste sus servicios el personal ajeno a esta administración

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

ORIENTACIÓN A LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO, la comprensión, el entendimiento y la convivencia igualitaria.

RESPECTO. Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.

CONFIDENCIALIDAD. Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito.

PROTECCIÓN. De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.

CREDIBILIDAD. Tanto la persona directora del campo de voluntariado como la Mesa Técnica partirán siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación, queja o denuncia de los hechos, sin perjuicio del resultado de las actuaciones e investigación que se lleven a cabo en el marco del procedimiento.

NO REVICTIMIZACIÓN. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

ACOMPañAMIENTO. Tanto la víctima como la persona acusada tendrán la opción, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por:

- Una compañera o compañero del campo de voluntariado.
- Una persona del equipo de animación.
- Su madre, padre, tutor o tutora legal.
- Cualquier otra persona que la persona solicite.

DILIGENCIA Y CELERIDAD. El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

ACCESIBILIDAD. Toda persona que participe en el campo de voluntariado dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Mesa Técnica, su composición, funciones y vías de contacto.

INFORMACIÓN. Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS. Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Mesa Técnica los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados.

PERSONAS RESPONSABLES DE APLICAR EL PROTOCOLO

Las figuras responsables de llevar a cabo el procedimiento serán **la persona directora del campo de voluntariado y la Mesa Técnica**. Los nombres y formas de localización de esta figura se encuentran en el Anexo I.



Según marca la **Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia**, se debe definir la figura de la persona coordinadora o delegada de protección en temas de violencia, acoso y/o abuso sexual. Esa persona será la persona directora de cada campo de voluntariado

El artículo 16 de la LOPIVI establece que aquellas personas que, *“por razón de su cargo, profesión, oficio o actividad, tengan encomendada la asistencia, el cuidado, la enseñanza o la protección de niños, niñas o adolescentes y, en ejercicio de las mismas, hayan tenido conocimiento de una situación de violencia ejercida sobre los mismos, tendrán el deber de comunicación cualificada de la situación”*.

Funciones generales de las personas responsables de la aplicación del protocolo:

Persona directora del campo de voluntariado

- ✓ Recepción de denuncias y proceso de acogida.
- ✓ Aviso a la Mesa Técnica ante cualquier denuncia.
- ✓ Establecimiento de códigos identificativos para mantener la confidencialidad de las partes afectadas y firma de compromisos de confidencialidad.
- ✓ Entrevista inicial y propuesta de establecimiento de medidas cautelares.
- ✓ En su caso, aviso a familiares y personas allegadas de las partes afectadas.
- ✓ Apoyo en la concreción del relato de las víctimas y ofrecimiento de asesoramiento e información.
- ✓ Elaboración de actas e informes que dirigirá a la Mesa Técnica.

Mesa Técnica

- ✓ Determinación sobre la apertura de procedimiento informal o formal en función de los hechos acontecidos.
- ✓ Elaboración de informe de adopción de medidas cautelares.
- ✓ Elaboración de informe de valoración final y establecimiento de sanción.

FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

1. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El proceso dará inicio cuando cualquier persona de la comunidad del programa Auzolandegiak, ya sea usuaria o trabajadora, se dirija a la persona de referencia (la persona directora del campo de voluntariado) y notifique (comunique, pida ayuda):

- Sentirse víctima de una situación de posible acoso o discriminación.
- Conocer que alguien se siente víctima de acoso o discriminación.

En este sentido, el monitorado cumple con un papel relevante en la detección de situaciones de violencia, acoso y/o abuso sexual.

Cualquier miembro del equipo de **monitorado** que tenga conocimiento o sospechas de una situación de violencia, acoso y/o abuso sexual sobre alguna persona participante, **tiene la obligación de comunicarlo a la persona directora del campo de voluntariado**. El personal de animación del programa Auzolandegiak **no diagnostica ni confirma** el maltrato, acoso y/o abuso sexual, sino que **notifica** la sospecha de su existencia a la persona directora del mismo, quien realizará el informe preceptivo.

SI HAY SOSPECHA DE AGRESIÓN:

- ✓ **Generar un espacio donde la persona adolescente o joven** de la que se sospeche que ha sufrido una agresión **pueda expresar lo que pasa, lo que siente y lo que quiere hacer**.
- ✓ Registrar el relato espontáneo de la persona adolescente o joven (**transcribir textualmente sus palabras** y especificar las circunstancias en las que realiza el relato).
- ✓ **Comunicarlo de inmediato a la persona directora del campo de voluntariado**.
- ✓ **Acompañar a la persona presuntamente agresora a un lugar aislado del grupo, con una persona del equipo de animación**. La persona directora del campo de voluntariado **recogerá su testimonio**, o en su caso, también podrá hacerlo una persona del equipo de animación que tenga más afinidad con esta persona.

SI ALGUNA PERSONA DEL CAMPO DE VOLUNTARIADO LE INFORMA DE HABER SUFRIDO UNA AGRESIÓN:

- ✓ Comunicarlo de inmediato a la **persona directora** del campo de voluntariado.

La **forma de notificación** a la persona directora del campo de voluntariado (y por lo tanto de inicio del proceso) **será:**

- **POR ESCRITO**, preferentemente, a través de las siguientes opciones:
 - o En un formulario creado al efecto (Anexo I), que estará accesible.
 - o A través de un email en el cual se notifica la situación y se solicita su ayuda. La Dirección de Juventud habilitará a los efectos de recepción de las notificaciones y demandas de apoyo una dirección de email con acceso restringido a las personas responsables.

Dirección electrónica: gazteria-auzolandegiak@euskadi.eus

- **EN MODO PRESENCIAL:** se podrá también solicitar una cita con la persona directora del campo de voluntariado, alegando la necesidad de ayuda y de compartir el relato de manera verbal, siendo éste posteriormente recogido por escrito. Se realizará en un espacio privado, confidencial y seguro.
- **DE FORMA ANÓNIMA:** del mismo modo, se podrá presentar queja o denuncia de forma anónima mediante los **buzones** establecidos a tal efecto.

Una vez recibida la notificación en la forma elegida, **la persona directora del campo de voluntariado atenderá la demanda de ayuda dando prioridad** a la atención de la posible situación de acoso o discriminación.

Se atribuirá un código identificativo a cada una de las personas afectadas, para garantizar la seguridad y confidencialidad en el proceso. **La información que se recopile durante todo el proceso será recogida por escrito.**

2. ENTREVISTA INICIAL

Cualquier persona **mayor de edad** que sufra una situación de violencia, así como cualquier persona participante o miembro del equipo de monitorado que tenga conocimiento o sospechas de una situación de discriminación, acoso y/o violencia, puede comunicárselo a la persona directora del campo de voluntariado, y ésta deberá ponerlo en conocimiento inmediato de la Mesa Técnica.

En el caso de que la persona afectada sea **menor de edad**, se deberá tener en cuenta el artículo 50.2.e) de la **LOPVI**, que establece el derecho de las y los menores “*que así lo soliciten, formular denuncia por sí mismas y sin necesidad de estar acompañadas de una persona adulta*”. En este sentido, y para garantizar el acompañamiento de las y los menores de edad, se les preguntará a la mayor brevedad posible si desean que se llame a su madre, padre, tutor o tutora legal u otra persona de su confianza, de entre las establecidas en el texto de este protocolo,

Una vez realizadas estas acciones, tendrán lugar **entrevistas individuales y presenciales** tanto con la persona que está sufriendo una posible situación de violencia, acoso o discriminación, como con la persona que está ejerciendo esa posible situación, **en el plazo máximo de 24 horas**.

En esta entrevista inicial, la persona directora del campo de voluntariado:

- **Informará** sobre el presente **procedimiento**, sus fases y garantías.
- **Ofrecerá orientación y asesoramiento** sobre los derechos, opciones y acciones que asisten a las personas afectadas.
- **Apoyará** a la persona o personas afectadas en la concreción y **el relato** escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas, posibles testigos y otras pruebas existentes. Ver modelo de queja en el Anexo II.
- Se firmará un **acuerdo de confidencialidad** que a partir de este momento también suscribirán cualesquiera personas que tomen parte del procedimiento. Ver Modelo en el Anexo III.
- **Adoptará las medidas cautelares** que sean necesarias, especialmente aquellas relacionadas con la separación física y la incomunicación de las partes afectadas durante el plazo en el que se desarrolla el procedimiento de actuación.



El modelo de entrevista ANEXOS IV
Modelo de acta de entrevista ANEXO V

3. ELECCIÓN DE PROCEDIMIENTO (procedimiento informal/formal)

Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente en aquellos casos de **conductas de acoso ambiental**, relacionadas con el acoso por razón de sexo y otras conductas discriminatorias (por ejemplo, señalamientos a un grupo, características físicas, de origen o relacionadas con las diversidades). Y ello así, porque, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento informal se iniciará cuando la persona afectada opte por esta vía tras la entrevista inicial, considerando que puede ser solucionado **mediante la negociación o mediación** con la persona sobre la que se presenta la queja.

La Mesa Técnica deberá valorar si se encuentra ante un caso más grave que requiere de una investigación. Es decir, que cualquier persona puede presentar una queja de forma verbal si así lo decidiera, independientemente de la gravedad de la conducta y de la trayectoria que deba seguir ese parte posteriormente, pues esa es la tarea de la Mesa Técnica.

En principio, **la Mesa Técnica debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja** y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo, **les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas** con la finalidad de documentar esta tipología de casos.

Posteriormente, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la víctima, a elección de ésta última, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias que ello podría acarrearle. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la persona directora del campo de voluntariado le transmitirá la queja y le informará sobre las consecuencias en las que puede incurrir en caso de persistir en su conducta. **Esto quedará por escrito a modo de comunicación.** El procedimiento se desarrollará en el **plazo máximo de 24 horas** establecido a tal efecto.

Procedimiento formal

A. EN CASO DE MENORES DE EDAD

Se actuará de oficio, lo que implica poner en aviso a los servicios sociales del municipio de residencia de la víctima: El artículo 16.2. de la LOPIVI establece que,

*“cuando las personas a las que se refiere el apartado anterior tuvieran conocimiento o advirtieran indicios de la existencia de una posible situación de violencia de una persona menor de edad, **deberán comunicarlo de forma inmediata a los servicios sociales competentes.**”*

Además, cuando de dicha violencia pudiera resultar que **la salud o la seguridad del niño, niña o adolescente se encontrase amenazada**, deberán comunicarlo de forma inmediata a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y/o al Ministerio Fiscal.**”

Reuniones con las partes afectadas y establecimiento de medidas cautelares:

La persona directora del campo de voluntariado deberá reunirse tanto con la víctima como con la parte acusada.

Es importante recibir la información **evitando** las siguientes actuaciones:

- ⊗ No debe ignorar ni realizar juicio de valor, ni plantear dudas acerca de la veracidad o no de la sospecha o existencia de discriminación, acoso o violencia.
- ⊗ No debe, en ningún caso, revisar su cuerpo.
- ⊗ No debe formular interrogatorios; estos son realizados por el personal competente y en condiciones de protección suficientes de modo tal que no propicien la revictimización.



SI HAY SOSPECHA DE UNA AGRESIÓN:

La persona directora deberá:

- **Generar un espacio donde pueda expresar** lo que pasa, lo que siente y lo que quiere hacer.
- **Comunicarlo de inmediato a la Mesa Técnica.**
- **Si es posible, crear un espacio de reflexión** entre la persona que presuntamente ha agredido y una persona del monitorado, en donde se le escuche y se trabaje en torno al daño que sus actuaciones o conductas han causado, de manera que pueda tomar conciencia de la situación de la víctima y se comprometa a reparar el daño causado, independientemente de si ha habido o no intencionalidad.
- Registrar el relato espontáneo, **transcribir textualmente** sus palabras y especificar las circunstancias en las que realiza el relato.

SI SE CONFIRMA LA AGRESIÓN

La persona directora del campo de voluntariado y/o la Mesa Técnica deberá actuar de acuerdo con las pautas de este protocolo:

→ En la relación con la víctima

- Intentar **tranquilizar** a la víctima.
- **Informar a la familia.**



Salvo si se valora que dicha información pone en **riesgo** la integridad de la persona menor de edad dentro de su familia (porque haya conocimiento de algún tipo de violencia intrafamiliar). En estos casos debe comunicarse la situación a los **Servicios Sociales municipales o forales** que estén al tanto de la intervención.

No debemos olvidar que el artículo 50. 2. e) de la LOPIVI garantiza el derecho a las y los menores de edad a ser escuchados sin necesidad de estar acompañadas por la persona que tenga su guarda, custodia o tutela.

→ **Elaboración de informe**

El director o directora del campo de voluntariado registrará todo **por escrito** en los modelos de acta, especificando como mínimo la siguiente información:

- Persona o personas que realizan la queja o dan la información y su responsabilidad en el campo de voluntariado.
- Lugar, fecha y hora de realización del informe.
- Hechos acontecidos (qué ha sucedido, cuándo, dónde, personas involucradas, cualquier otra información que se estime conveniente recoger).
- Medidas cautelares adoptadas.

→ **Valoración y resolución**

Una vez recopilada esta información, la persona directora del campo de voluntariado, se pondrá en contacto con la Mesa Técnica a fin de poder valorar la situación y decidir la intervención que proceda. Para ello, remitirá el informe y se resolverá el procedimiento en el **plazo de 24 horas**.

→ **Medidas de apoyo para menores de edad**

Zeuk esan, Servicio de ayuda a la infancia y adolescencia: 116111

→ **Seguimiento**

La Dirección de Juventud de Gobierno Vasco llevará a cabo una evaluación y seguimiento de los casos a través de **llamadas telefónicas y/o visitas** a la víctima si fuera necesario, además de garantizar el apoyo y valorar su efectividad.

Además, se elaborará una **memoria anual** en la que se hará constar la evaluación y el seguimiento de los casos que hayan podido surgir en los campos de voluntariado. También se podrá decidir acerca de una actualización del protocolo de violencias machistas.

B. EN EL RESTO DE LOS CASOS PARA USUARIAS Y USUARIOS Y PERSONAL LABORAL

Se valorará la opinión y los ritmos de la víctima en la toma de decisiones.

→ Elaboración de informe

La persona directora del campo de voluntariado recopilará toda la información relativa a los hechos acontecidos, registrándola por escrito, y especificando como mínimo la siguiente información:

- Persona o personas que realizan el escrito y su responsabilidad en el campo.
- Lugar, fecha y hora de realización del informe.
- Hechos acontecidos (qué ha sucedido, cuándo, dónde, personas involucradas, cualquier otra información que se estime conveniente recoger).
- Medidas cautelares adoptadas.

→ Investigación

Se procederá a entablar **una reunión con la parte acusada**, a fin de que aporte su versión de los hechos y realice todas las alegaciones que considere pertinentes.

Se celebrarán **cuantas reuniones considere necesarias** con las partes implicadas y otras posibles personas implicadas o testigos, además de estudiar y valorar cualquier otra prueba documental o telemática existente.

→ Valoración y resolución

La persona directora del campo de voluntariado se pondrá en contacto con la Dirección de Juventud del Gobierno Vasco a fin de poder valorar la situación y decidir la intervención que proceda. Para ello, **remitirá el informe y se resolverá el procedimiento en el plazo de 24 horas.**

→ **Medidas de apoyo para mayores de edad**

Mapa de recursos sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia en la CAPV:

https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_atencion/es_d ef/adjuntos/mapa_recursos_mujeres_violencia_capv.pdf

→ **Seguimiento**

La Dirección de Juventud de Gobierno Vasco llevará a cabo una evaluación y seguimiento de los casos a través de llamadas telefónicas y/o visitas a la víctima si fuera necesario, además de garantizar el apoyo y valorar su efectividad.

Además, se elaborará una memoria anual en la que se hará constar la evaluación y el seguimiento de los casos que hayan podido surgir en los campos de voluntariado. También se podrá decidir acerca de una actualización del protocolo de violencias machistas.

4.- SANCIONES

En caso de que el procedimiento informal no tuviera éxito y se mantuviera la conducta que dio lugar al mismo, **se estará a lo dispuesto en la normativa subvencional vigente, así como en la normativa que regula el programa Auzolandegiak.**

MARCO NORMATIVO

El presente protocolo se encuadra y sustenta en la legislación vigente en materia laboral, de igualdad de derechos entre mujeres y hombres, de infancia y de diversidad funcional.

ÁMBITO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

Entre las más recientes se encuentran:

La Convención sobre los Derechos del Niño, del 20 de noviembre de 1989, pone de manifiesto que las niñas, niños y adolescentes tienen los mismos derechos que las personas adultas, estableciendo que algunos de sus derechos, al no haber las niñas, niños y adolescentes alcanzado el pleno desarrollo físico y mental, requieren de mecanismos de actuación y protección especiales.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, del 13 de junio de 2006, cuyo artículo 16 insta a los Estados Partes a tomar las medidas pertinentes frente a cualquier forma de explotación, violencia o abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género, para proteger a las personas con discapacidad.

El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, de 2019, de la Organización Internacional del Trabajo, insta a sus miembros a *“respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”*.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, instando a tomar medidas para su erradicación.

ÁMBITO ESTATAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOIMH), que impone a los agentes sociales la obligación de luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo, de establecer procedimientos específicos para la prevención y actuación, sensibilizando y formando a las personas de la empresa, y de tenerlos en cuenta en la prevención de riesgos laborales.

La Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que establece que los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral a la libertad sexual, que pretende impulsar la prevención de las violencias sexuales y garantizar los derechos de todas las víctimas, poniendo las bases para la eliminación de los obstáculos que algunas encuentran por diversos factores de discriminación.

La Ley 6/2022, de 31 de marzo, de modificación del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación; cuyo artículo 7 trata el derecho a la igualdad, instando a las administraciones públicas a proteger de manera intensa a las personas vulnerables a la discriminación múltiple. Asimismo, el acoso es comprendido en el texto legal como un incumplimiento del derecho a la igualdad de oportunidades.

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, cuyo objeto garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes a su integridad física, psíquica, psicológica y moral frente a cualquier forma de violencia, asegurando el libre desarrollo de su personalidad y estableciendo medidas de protección integral, que incluyan la sensibilización, la prevención, la detección precoz, la protección y la reparación del daño en todos los ámbitos en los que se desarrolla su vida. Además, instaura el concepto de Buen Trato, como aquel que *“promueve activamente los principios de respeto mutuo, dignidad del ser humano, convivencia democrática, solución pacífica de conflictos, derecho a igual protección de la ley, igualdad de oportunidades y prohibición de discriminación de los niños, niñas y adolescentes”*.

ÁMBITO AUTONÓMICO

Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, cuyo artículo 43.2 define el acoso sexual y sexista y lo considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Igualmente, establece la obligación de que éstas desarrollen políticas y protocolos para su prevención y erradicación

Ley 3/2005, de 18 de febrero, de Atención y Protección a la Infancia y la Adolescencia, que garantiza el respeto al principio de igualdad eliminando cualquier forma de discriminación y garantizando el derecho a la salud, la educación, la cultura, el tiempo libre, el medio ambiente, el entorno, la participación social y la integración social.

Ley 2/2022, de 10 de marzo, de Juventud, que busca asegurar el ejercicio efectivo de los derechos en condiciones de igualdad por toda la población joven, con una mirada que potencie efectivamente la igualdad de mujeres y hombres y con especial protección hacia los colectivos de jóvenes con más dificultades, teniendo en cuenta la interseccionalidad.



*Además, teniendo en cuenta que el programa Auzolandegiak es una iniciativa de voluntariado, se deberán tener en cuenta a nivel estatal la **Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado** y a nivel autonómico la **Ley 17/1998, de 25 de junio, de Voluntariado**.*

DEFINICIONES

ACOSO

Se considera acoso de forma general cuando una persona que no está legítimamente autorizada para ello acecha a otra de manera reiterada e insistente alterando gravemente el desarrollo de su vida diaria. En el acoso no tiene que existir violencia obligatoriamente.

De esta forma, la víctima se encuentra insegura e intranquila y modifica sus hábitos cotidianos porque ve limitada su libertad de obrar a consecuencia del acoso. No se trata de una mera molestia, sino de la generación de un temor en la persona afectada.

Acoso psicológico o moral

Es el «trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente». Es una forma de agresión donde una persona ejerce un poder sobre otra, con comportamientos físicos o verbales de forma reiterada que atentan contra la estabilidad emocional.

El acoso psicológico atenta contra la dignidad e integridad moral de la persona y siempre conlleva maltrato psicológico y abuso emocional. Es un proceso donde la persona, siendo sometida progresivamente a la incertidumbre y a la impotencia, va perdiendo su autoestima y la seguridad en sí misma. No es plenamente consciente de que está siendo humillada y de que se están vulnerando sus derechos más fundamentales. Los siguientes tipos de acoso son formas también de acoso psicológico y/o moral.

Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define, en su artículo 7.1, el acoso sexual como *“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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual

La Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual como *“cualquier comportamiento basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género y/o la 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 crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto”*.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOIMH), en su artículo 7.2, define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento relacionado con el sexo, con la orientación afectivo-sexual o la identidad de género de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Bullying

El bullying o acoso escolar se refiere a un tipo de comportamiento violento e intimidatorio que se ejerce de manera verbal, física o psicológica entre niñas, niños y adolescentes durante la etapa escolar. Hay que resaltar que hoy en día, este tipo de violencia entre iguales se ha ampliado a otros espacios, más allá del ámbito escolar, dándose también en cualquier otro contexto de socialización. Es una forma de violencia que se da entre iguales, en la que una o varias personas molestan y agreden de manera constante y repetida a una o varias personas que no pueden defenderse de manera efectiva y que generalmente están en una posición de desventaja o inferioridad.

El tipo de violencia dominante es el emocional y aunque mayoritariamente, se inicie en el medio escolar, este fenómeno se amplía e involucra al resto de ámbitos de la vida de los niños, niñas y adolescentes.

Acoso laboral

El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial, que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Está tipificado en el código penal dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral.

El acoso laboral es una conducta violenta que hace referencia a la acción de una persona hostigadora conducente a producir miedo, terror, desprecio, desánimo en el trabajador/a.

Acoso ambiental

El acoso ambiental consiste en actitudes insultantes, humillantes, intimidatorias y degradantes hacia miembros de un género que crean un entorno hostil. Este tipo de conductas engloba un amplio rango de comportamientos, tanto verbales como no verbales, que, pese a no pretender conseguir beneficios sexuales, generan un clima y un ambiente de desigualdad. Acoso ambiental puede consistir en: chistes y bromas ofensivos, miradas o gestos incómodos, o ridiculización en público, entre otras conductas.

VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es aquella que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones de afectividad (parejas o exparejas).

La Ley 1/2004 define la violencia de género como *“Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”*

VIOLENCIAS SEXUALES

La **violencia sexual** es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) 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 ésta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo”.

La Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, define las violencias sexuales, *“como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales.*

En todo caso se consideran violencias sexuales “los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Se prestará especial atención a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos”

VIOLENCIA MACHISTA

La violencia machista tiene en su origen un mandato social basado en una estructura relacional dicotómica y jerárquica que crea, desde el determinismo biológico dos mundos, dos realidades, macho/hembra. Y otorga a cada uno de ellos estereotipos y roles que definen sus características, capacidades y funciones generando así las categorías de hombre/mujer. Esta definición, además, se genera en contraposición a la otra y se le da un valor diferente. Es decir, el mundo masculino se define en contraposición al femenino, y viceversa. Y a su vez, se le otorga un valor a cada categoría que posiciona en este binomio lo masculino como arquetipo deseado y valorando colocando todo lo que no entra en su definición en un lugar de desventaja. Al mismo tiempo, para ambos sexos/géneros se impone por igual la normativa de

comportamiento heterosexual. Quedando fuera de dicho mandato y por lo tanto discriminadas el resto de maneras de vivir la sexualidad.

Todas las personas que no cumplen con el mandato sexo/género/sexualidad ya sea por su realidad biológica, su comportamiento, su identidad y/o su expresión será vulnerable a sufrir violencia machista como castigo por su transgresión. Por lo tanto, las mujeres, las personas del colectivo LGTBQA+, los cuerpos intersex, o los hombres que se acercan a la feminidad, etc, serán susceptibles de sufrir violencia machista.

CIBERVIOLENCIAS

Ciberacoso/Ciber-bullying

El ciberacoso nace del uso, inadecuado, de las nuevas tecnologías. Es un tipo de acoso de gran alcance que posibilita actos de humillación y descrédito desde el anonimato de las personas acosadoras.

Los canales utilizados son diversos: mensajes de texto en móviles, tablets, ordenadores, páginas web y blogs, correos electrónicos, chats, redes sociales, suplantación de identidad para poner mensajes, etc. El contenido del acoso es también diverso y va desde insultos y burlas a montajes fotográficos o de vídeo de mal gusto, imágenes inadecuadas de la víctima tomadas sin su permiso, críticas respecto al origen, religión, el nivel socioeconómico de la víctima o de sus familiares y amigos, etc.

Ciberviolencia machista

La ciberviolencia de género consiste en el acoso producido por parte de una persona hacia otra del sexo opuesto utilizando las nuevas tecnologías y todas las herramientas que proporciona internet.

ANEXO I: Contacto de las personas designadas como Mesa Técnica

Nombre:
Apellidos:
Teléfono de contacto:
Correo de contacto:

Nombre:
Apellidos:
Teléfono de contacto:
Correo de contacto:

ANEXO II: Formulario de queja o denuncias

Identificación y datos de contacto

Nombre y apellidos:

.....

Número de teléfono:

.....

Email:

.....

Preferencia de modo de contacto:

.....

Situación que se notifica.

Breve relato de la situación que genera malestar:

.....

.....

.....

.....

.....

Motivo de la notificación:

Solicitar ayuda y acompañamiento por sentir que está sufriendo una posible situación de acoso y discriminación por parte de alguien de alguien que forma parte del campo de voluntariado.

Solicitar ayuda y acompañamiento por conocer que una persona del campo de voluntariado está sufriendo una situación de violencia, acoso o discriminación.

Fecha de notificación / solicitud de ayuda

Firma

ANEXO III: Formulario de compromiso de confidencialidad

Don/Doña, _____, mayor de edad, con DNI _____, interviene en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y violencias machistas que pudieran producirse en Auzolandegiak, y se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

En _____ a ____ de _____ de _____

ANEXO IV: Modelo de entrevista para mayores de edad

Primera Parte: ESCUCHA ACTIVA

¿Quiénes somos?	<ul style="list-style-type: none">• Presentarnos y explicar cuál es nuestro papel.• Recordarle que está en un espacio seguro en el que se respetará su CONFIDENCIALIDAD.• Trasladarle que puede solicitar el acompañamiento de una persona de su confianza.
Escucha activa	<ul style="list-style-type: none">• Dirigir la entrevista sin presionar; no interrogar ni insistir en los detalles.

Segunda parte: INDAGAR CIRCUNSTANCIAS

Sintonizar	<ul style="list-style-type: none">• Ponerse en el mismo "estado emocional" de la persona que se acoge.
------------	--

Validar	<ul style="list-style-type: none">• Devolver en positivo la actuación realizada.
Indagar	<ul style="list-style-type: none">• Técnica en la que se ayudan a ordenar los hechos a fin de integrarlos y restarles fuerza para evitar que hagan más daño. No se trata de un interrogatorio donde la persona que entrevista tiene que tener clara la coherencia de los hechos; se trata de ayudar a quien experimentó el hecho a ubicar los hechos hablándolos, repitiéndolos las veces que sean necesario, ubicando el contexto y sus acciones.

Tercera parte: CONCLUSIONES CIRCUNSTANCIAS

Conclusiones y preocupación por el estado de la víctima	<ul style="list-style-type: none">• Preguntarle por su estado emocional, cómo se encuentra y qué necesita.
Preguntar qué quiere hacer e informar de los siguientes pasos	<ul style="list-style-type: none">• Ayudar en la toma de decisiones informando sobre:<ul style="list-style-type: none">• La definición de lo que es el acoso sexual y por razón de sexo.• Los derechos que tiene si valora que los hechos vividos se ajustan a estas definiciones.• Las opciones de actuación que tiene.• Los procedimientos que se pueden abrir si decide activar el protocolo.

ANEXO V: Modelo de acta de entrevista

Identificación: <i>(códigos numéricos)</i>
Denunciante <input type="checkbox"/> Denunciado/a <input type="checkbox"/> Otros/as <input type="checkbox"/>
Fecha:
Hora:
Vinculación al programa: Voluntariado <input type="checkbox"/> Monitorado <input type="checkbox"/> Usuarios/usuarios <input type="checkbox"/> Otros <input type="checkbox"/>
Tipo de entrevista: Entrevista inicial <input type="checkbox"/> Entrevista de investigación <input type="checkbox"/>
Contexto y antecedentes:
Denuncia / Descripción de los hechos:
Circunstancias agravantes identificadas:

ANEXO VI: Listado de conductas

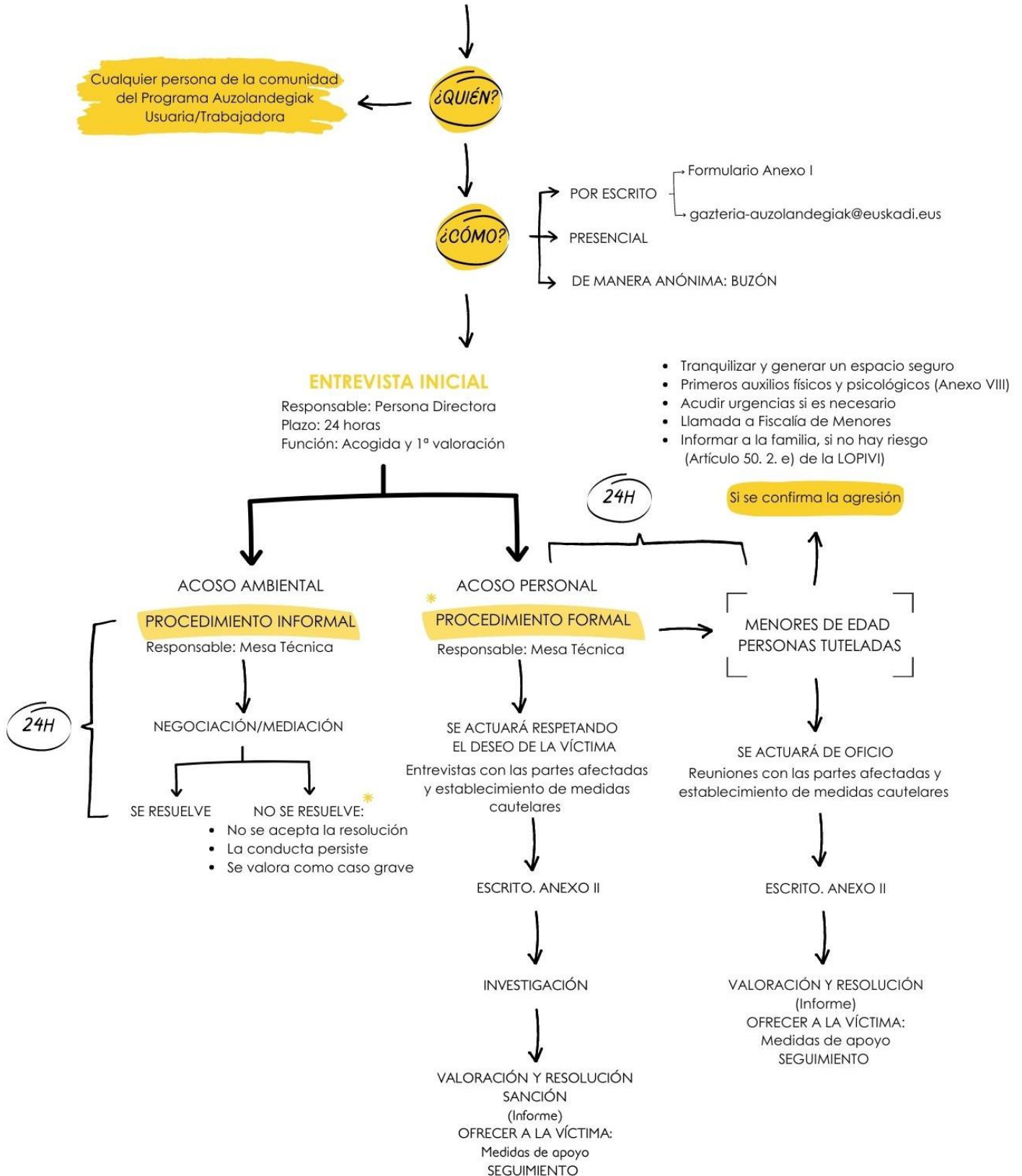
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual o utilizar humor sexista.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser» o «solo vales para...» ...etc.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.
- Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.
- Vigilar, perseguir o buscar una cercanía física sin el consentimiento o deseo de la otra persona.
- Establecer contacto con una persona sin su consentimiento, a través de algún medio de comunicación o de terceras personas.
- Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Utilizar los datos personales de una persona de manera indebida para adquirir productos o mercancías, contratar servicios o hacer que terceras personas contacten con ella.
- Atentar contra la libertad o contra el patrimonio de una persona o de otros individuos cercanos a ella.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.
- Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.
- Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.

- Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, de su maternidad o paternidad, así como por haber adoptado o acogido a un o una menor.
- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.
- Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).
- Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Acceder a las cuentas de la víctima sin su permiso
- Controlar toda la actividad de la víctima en redes sociales o en diferentes páginas de internet
- Espiar el móvil o cualquier dispositivo de otras personas
- Usurpar la identidad de la víctima, haciéndose pasar por la misma en diferentes lugares de la red
- Prohibir a la víctima la utilización de diferentes redes sociales u herramientas cibernéticas
- Prohibir a la víctima la publicación de determinados contenidos en internet
- Enviar amenazas, insultos o contenido desagradable a la víctima

- Acosar a la víctima, persiguiéndole a través de todos los sitios web que regenta habitualmente
- Hacer comentarios ofensivos de manera pública contra el sexo opuesto o contra una persona o colectivo en particular
- Sextorsión: Chantajear a la víctima para que le envíe imágenes comprometidas o un encuentro físico a cambio de no difundir sus imágenes
- Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.
- Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

ANEXO VII: Esquema de procedimiento

ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO



ANEXO VIII: Primeros Auxilios Físicos y Psicológicos

Después de un evento traumático, la persona o personas afectadas pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad y alto sufrimiento. Los primeros auxilios psicológicos (PAP) tienen como objetivo normalizar conductas y reducir las secuelas y el efecto traumático, y son actuaciones inmediatas que puede realizar cualquier persona.

Antes de iniciar, conviene acudir con la persona o personas afectadas a un lugar seguro y tranquilo donde se pueda mantener su confidencialidad y le permita expresarse libremente. En ese espacio, procuraremos tener agua, pañuelos de papel, mantas y dulces o alimentos azucarados.

1. **Presentación.**

Debemos iniciar el contacto con las personas afectadas de manera no intrusiva y calmada. En primer lugar, debemos presentarnos y explicar cuál es nuestro papel.

2. **Alivio y protección.**

Las víctimas tienen que saber que se van a satisfacer sus necesidades básicas como garantizar su seguridad física y emocional inmediata, que estén abrigados, que beban agua o coman algo si lo necesitan. Si son menores, les preguntaremos si quieren ser reagrupados con su familia.

3. **Contención emocional.**

Muchas de las víctimas se encuentran abrumadas emocionalmente o en estado de shock, por ello es conveniente calmar y orientar a las afectadas. En este sentido, les aseguraremos que van a ser creídas y acompañadas.

4. **Recogida de información.**

No debemos someter a las personas afectadas a interrogatorios, sino acercarnos a ellas y preguntarles si necesitan algo y cuáles son sus preocupaciones inmediatas, cómo y dónde dormirán esa noche, si tienen o no apetito, si desean contactar con su familia, etc.... para a continuación poder dar asistencia práctica.

5. Ofrecer información exacta y oportuna.

Dar información precisa y exacta con especial honestidad y confianza, sin prometer nada que no esté en nuestra mano cumplir.

Afirmar que "todo va a estar bien" les puede hacer más daño que decirles que lamentamos lo ocurrido y entendemos cómo se deben sentir, ayudándoles a catalogar sus reacciones como normales.

En este momento, deberemos informar a las personas afectadas de la existencia del protocolo de actuación y de los siguientes pasos a dar.

6. Asistencia práctica.

Esta fase consiste en ofrecer asistencia e información práctica para ayudar a las personas afectadas a enfrentar sus preocupaciones inmediatas y poder aliviar su ansiedad. Ejemplos de asistencia práctica son establecer comunicación con sus familiares, solucionar dónde van a pasar la noche, etc.

7. Dar pautas de afrontamiento.

Apoyar a las personas en el afrontamiento adaptativo de la crisis les ayuda a tomar un rol activo en su propia recuperación.

Dar herramientas sobre cómo gestionar los primeros días y normalizar las reacciones psicológicas tras el incidente son claves para un afrontamiento eficaz de la situación traumática.

8. Conexión con la red social de apoyo y recursos asistenciales. Cierre.

Es importante facilitar el contacto de las personas afectadas con sus redes de apoyo social, y con los recursos de ayuda que tengamos a disposición.

Para finalizar, antes de despedirnos debemos dejar conectadas a las personas afectadas con los recursos asistenciales que puedan necesitar, como, por ejemplo, atención médica, servicios sociales, agentes policiales, etc.

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS
DEL PROGRAMA AUZOLANDEGIAK**