

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DE EUSKADIKO GAZTEAK LANKIDETZAN

**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*

# ÍNDICE

<b>DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS</b> .....	2
<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	3
<b>ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO</b> .....	5
<b>ENTREVISTA INICIAL</b> .....	6
<b>PROCEDIMIENTO INFORMAL</b> .....	7
<b>PROCEDIMIENTO FORMAL</b> .....	9
<b>TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES</b> .....	12
<b>POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN</b> .....	13
<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> .....	14
<b>INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS</b> .....	14
<b>NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES</b> .....	15
<b>NORMATIVA</b> .....	15
<b>ÁMBITO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO</b> .....	15
<b>ÁMBITO ESTATAL</b> .....	15
<b>ÁMBITO AUTONÓMICO</b> .....	16
<b>DEFINICIONES</b> .....	16
<b>ACOSO</b> .....	16
<b>Acoso psicológico o moral</b> .....	16
<b>Acoso sexual</b> .....	17
<b>Acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual</b> .....	17
<b>Acoso laboral</b> .....	17
<b>Acoso ambiental</b> .....	18
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b> .....	18
<b>VIOLENCIAS SEXUALES</b> .....	18
<b>VIOLENCIA MACHISTA</b> .....	19
<b>CIBERVIOLENCIAS</b> .....	20
<b>Ciberacoso</b> .....	20
<b>Ciberviolencia machista</b> .....	20
<b>ANEXO I</b> .....	21
<b>ANEXO II: LISTADO DE CONDUCTAS MACHISTAS</b> .....	22
<b>ANEXO III:</b> .....	25
<b>ANEXO IV</b> .....	26
<b>ANEXO V</b> .....	27

## DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Euskadiko Gazteak Lankidetzan es un programa dirigido a sensibilizar a la juventud de Euskadi en procesos de cooperación en países del sur y fomentar una cultura de solidaridad entre los pueblos y las culturas. El programa posibilita experiencias vinculadas con la solidaridad entre los pueblos y desea que estén lo más alejadas posible del sufrimiento y el malestar.

La experiencia muestra que las discriminaciones producidas o justificadas por las desigualdades de género se perfilan muchas veces como causa o como factor multiplicador de muchas otras discriminaciones, injusticias y desventajas tanto económicas, como políticas, jurídicas, laborales, sociales... pero también interpersonales y relacionales, que van configurando situaciones e interacciones deseadas, pero a veces, no sinérgicas ni cooperativas.

Las personas que conforman la comunidad de Euskadiko Gazteak Lankidetzan tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de un trato respetuoso y digno. Con ese objetivo, la Dirección de Juventud establece mecanismos que previenen y atienden situaciones de discriminación o 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 en el programa. Este protocolo tiene la finalidad de mantener y promover un entorno seguro para todas las personas que forman parte del programa, en situaciones en materia relacionada con la violencia machista.

La Dirección de Juventud es conocedora de la posibilidad de que se den conflictos en la rutina del programa y apuesta por la prevención, la atención y la gestión de los conflictos desde una mirada sexológica, apreciativa y resolutive. Por ello, pretende atender el malestar, mitigarlo y acompañarlo para posibilitar una convivencia cordial y respetuosa. A través de una pedagogía constructiva, basada en la metodología de la mediación y la resolución de conflictos, se procura 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.

Con este protocolo, la Dirección de Juventud se compromete a abordar los posibles problemas surgidos como consecuencia de las violencias machistas, 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 exentos de dichas violencias.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

**El Protocolo se aplicará a las personas participantes, es decir, a las personas jóvenes cooperantes beneficiarias del programa Euskadiko Gazteak Lankidetzan.**

### **Se entenderá por ámbito de aplicación:**

- a) Los lugares donde se desarrollan las acciones de selección, orientación y formación de las personas inscritas.
- b) Los lugares de destino donde la persona participante realizará su voluntariado, incluyendo, los desplazamientos a destino, viajes realizados durante la experiencia, salidas a eventos o actividades sociales o de formación.
- c) Las estancias donde se hospedan mientras dure la experiencia.
- d) Las comunicaciones que estén relacionadas con la experiencia, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

Si alguna de las partes implicadas fueran personas que presten servicios en la Dirección de Juventud, (incluido, dentro de la plantilla el personal funcionario) o de la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (eLankidetzeta), se procederá a la activación tanto de este protocolo como del protocolo que competa a la otra parte, y se dará una coordinación entre los mismos para poder activar medidas de protección y/o sanción respectivamente.

Cuando la parte señalada quede fuera de su poder de dirección o influencia, pero pertenezca a alguna de las entidades participantes (como las ONGD, por ejemplo), se deberá dirigir a la organización competente al objeto de que solucione el problema activando su protocolo (por ejemplo, cuando proceda, Protocolo de la Coordinadora de ONGD de Euskadi) y coordinando con el presente protocolo. En caso de que la entidad de acogida no tuviera protocolo de prevención y actuación frente a las violencias machistas, deberán acoger y rebajar el riesgo para las víctimas.

Jóvenes cooperantes	»»»	Presente Protocolo
Personal de eLankidetza	»»»	Protocolo de eLankidetza
Personal de GV	»»»	Protocolo de GV
Personal de entidades participantes	»»»	Coordinación entre protocolos

## ORGANO DE GESTIÓN Y ACTUACIÓN

El órgano de gestión y actuación responsable de llevar a cabo el procedimiento del protocolo será la **Mesa Técnica**.

### El equipo estará compuesto por:

- 2 personas de la Dirección de Juventud
- 2 personas de eLankidetza
- 1 persona Coordinadora del programa
- 1 persona de la ONGD afectada/involucrada

### LOS **OBJETIVOS Y TAREAS** QUE DEBE CUMPLIR LA MESA TÉCNICA SON:

#### OBJETIVOS:

- Valorar las comunicaciones de conducta que puedan ser constitutivas de acoso, discriminación y violencia.
- Realizar la investigación correspondiente.
- Establecer medidas disciplinarias o, en su caso, archivar la denuncia.

#### TAREAS:

- Valorar las quejas y denuncias.
- Apoyar y orientar a las víctimas en la redacción de la denuncia.
- Realizar la investigación.
- Elaborar el informe de conclusiones.
- Establecer medidas disciplinarias o, en su caso, archivar de la denuncia.

### ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

**Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación** del presente Protocolo **afectadas** por un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, **o cualquier otra persona que advierta** una conducta que pueda constituir tal acoso, **podrá comunicarlo a la Persona Coordinadora del programa**, de forma **verbal o escrita**, a través de las vías de contacto establecidas a tal efecto en el **Anexo I**.

LOS **OBJETIVOS Y TAREAS** DE LA **PERSONA COORDINADORA DEL PROGRAMA** SERÁN:

#### **OBJETIVOS:**

- Recepcionar las comunicaciones de conductas que puedan ser constitutivas de acoso, discriminación o violencia.
- Prestar a la persona afectada orientación y asesoramiento.
- Adoptar las medidas de protección necesarias de urgencia si fuera necesario.

#### **TAREAS:**

- Puesta en contacto.
- Entrevista inicial.
- Valoración inicial de quejas y sugerencias.
- Elaboración del informe inicial.

## ENTREVISTA INICIAL

Cuando la Persona Coordinadora del programa reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso, discriminación o violencia, **se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible con la persona afectada** para programar la entrevista inicial. También le informará de que a esta entrevista y a las siguientes podrá ir acompañada de una persona de su confianza.

### En esta entrevista inicial deberá:

- **Informar** sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías;
- **Ofrecer orientación y asesoramiento** sobre los derechos, opciones y acciones que asisten a las personas afectadas;
- **Apoyar** 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.
- **Firmar un acuerdo de confidencialidad** (se adjunta en Anexo IV) que a partir de este momento también suscribirán cualesquiera personas que tomen parte del procedimiento.
- **Proponer las medidas cautelares** necesarias, acordándolas con la persona o las personas afectadas en función de sus necesidades. Para ello, se requerirá de la aceptación de la persona para que se pueda comunicar al personal responsable de ejecutar estas medidas.

**Tras la recepción de las quejas o denuncias** y la valoración de las mismas, la persona coordinadora del programa **elaborará un informe** que dirigirá a la Dirección de Juventud **a fin de que se tome alguna de las siguientes vías:**

- Activación de procedimiento informal para los casos de acoso ambiental.
- Procedimiento formal para el resto de casos. Constitución de la Mesa Técnica.
- Archivo de la queja o denuncia por petición expresa de quien la haya interpuesto o porque se valore como la opción más conveniente.



**Se mantendrá cuantos contactos considere necesarios** con la persona o personas afectadas, en función de las circunstancias y necesidades de cada caso.

## PROCEDIMIENTO INFORMAL

Si se trata de una conducta que se pueda tipificar como **acoso ambiental**, es decir, si se dan **actitudes insultantes, humillantes, intimidatorias y degradantes que tengan como objetivo crear un entorno hostil** y siempre que los hechos no se direccionen hacia una o varias personas y por lo tanto sean catalogados como supuestos de acoso personal, se podrá activar el procedimiento informal.

Este procedimiento se podrá iniciar con una queja interpuesta, **tanto de forma verbal como escrita, a la Persona Coordinadora del programa**, a través de las vías de contacto establecidas a tal efecto en el Anexo I y en el Anexo III.

Una vez recibida la queja y realizada la entrevista inicial, tal y como se indica en el apartado anterior, **la Dirección de Juventud resolverá** si las conductas señaladas pueden ser constitutivas de acoso ambiental, o si se trata de un caso de acoso personal por lo que se procedería a activar el procedimiento formal.

Tras resolver que la queja interpuesta corresponde a una conducta de acoso ambiental, y si la persona contra la que se ha interpuesto la queja es una persona cooperante del programa Euskadiko Gazteak Lankidentzan, **la persona Coordinadora del programa 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 un parte sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. Dicha reunión **se registrará por escrito** para que quede constancia de ello.

**En caso de que la persona señalada como la persona que está ejerciendo conductas de acoso ambiental venga de la ONGD contraparte**, la persona Coordinadora del programa deberá ponerse en contacto con dicha ONGD y con la ONGD de origen para informar sobre los hechos y el procedimiento abierto, y se deberá coordinar para llegar a una solución que garantice la no repetición de dichas conductas.

**Si, por el contrario, la persona acusada pertenece a otro entorno no englobado en los puntos anteriores**, la Dirección de Juventud deberá interponer medidas que garanticen la seguridad y el bienestar del ambiente dañado por las conductas señaladas.



Del resultado del procedimiento informal, **la persona Coordinadora del programa dará conocimiento inmediato a la Dirección de Juventud, mediante informe** detallado del procedimiento y resultado. Para el caso de que la conducta se repitiera en el futuro o, en su caso, la víctima no quedase satisfecha con el resultado del procedimiento informal, podrá activarse el procedimiento formal.

En dicho informe, y con el objetivo de preservar la confidencialidad, se utilizarán **códigos numéricos** para las partes afectadas, que habrán sido asignados al inicio del procedimiento.

El procedimiento se desarrollará en un **plazo máximo de dos días laborables**.

Si la resolución no resultara satisfactoria para la persona que interpone la queja o las conductas señaladas no cesaran, la Persona Coordinadora del programa dará cuenta a la Dirección de Juventud para iniciar el procedimiento formal.

### Fase de Comunicación

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de **acoso personal** hacia una o varias personas o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada mediante el procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a denunciar, así como en la vía civil, penal, laboral o contencioso-administrativa, podrá plantear una denuncia formal.

**La denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito según en Anexo III.**



**La constitución de la Mesa Técnica** se realizará en el plazo de **un día hábil** desde el día siguiente a la fecha de recepción del escrito dirigido a la persona referente.

Se deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, mediante la **firma de acuerdos de confidencialidad**. Además, dará apoyo a las víctimas en la redacción de la denuncia, y les informará de que pueden acudir a las entrevistas con alguna persona de su confianza.

**En el plazo de tres días hábiles desde la entrevista inicial, prorrogable únicamente por un plazo no superior a otros tres días hábiles**, la Mesa Técnica deberá **elaborar un informe de valoración** que supondrá el comienzo de la Fase de Investigación.

El informe que se elabore deberá contener los siguientes extremos:

- Identificación de la persona o personas afectadas junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Identificación de la persona o personas denunciadas junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Relato de los hechos, otras personas implicadas o testigos junto a sus códigos numéricos identificativos y otros medios de prueba documentales o telemáticos;

- Estado de salud de la persona o personas afectadas (impacto) y sus necesidades;
- Acuerdos de confidencialidad (ver Anexo IV) de todas las personas implicadas;
- Medidas cautelares propuestas. En la medida de lo posible, se tratará de no perjudicar o menoscabar las condiciones y experiencia de la víctima, ni modificar sustancialmente las mismas.

Exclusivamente para los casos en los que las dos partes afectadas sean jóvenes cooperantes, en los tres días hábiles establecidos, la Mesa Técnica informará a la persona acusada de que existe una queja o denuncia en su contra y de que se seguirá el proceso acordado con la o las víctimas. Asimismo, se le informará de las garantías que tiene en este proceso.

**¡RECUERDA!**

Tal y como se establece en el cuadro de derivaciones, en el apartado de "Ámbito de Aplicación", en los casos en los que la parte denunciada provenga de alguna de las **ONGD contraparte**, la Mesa Técnica deberá coordinarse con dicha ONGD para dar resolución a la denuncia interpuesta.

Si, por el contrario, la parte señalada viene de **otro entorno**, la Mesa Técnica dirigirá su trabajo a la atención y reparación de la víctima, ya que se carecerá de competencias de sanción o de capacidad de coordinación para sancionar a la parte denunciada.

## Fase de Investigación

La Mesa Técnica deberá reunirse en un **plazo máximo de dos días hábiles**, con el objetivo de **estudiar la denuncia y determinar las acciones necesarias para realizar la investigación**.

**La toma de decisiones se realizará mediante mayorías simples, a excepción del archivo de la denuncia que deberá adoptarse por unanimidad**, bien por considerar que no se dan las condiciones materiales que este Protocolo contempla o bien por entender que los indicios descritos no son suficientes para iniciar una investigación de los hechos descritos.

Si la persona contra la que se ha interpuesto la denuncia es una persona cooperante del programa Euskadiko Gazteak Lakidentzan, **en el plazo de cinco días hábiles**, prorrogables únicamente por un plazo no superior a otros cinco días hábiles en función de las circunstancias del caso, **la Mesa Técnica celebrará 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**.

## Fase de Resolución

Finalizadas las actuaciones de investigación, **la conclusión** sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso, discriminación o violencia **será adoptada por mayoría simple de las personas integrantes de la Mesa Técnica**. En caso de concluir que no existe la conducta constitutiva de acoso, discriminación o violencia, **el archivo de la denuncia deberá adoptarse por unanimidad** de las personas presentes en la reunión.

**En el plazo máximo de siete días hábiles, la Mesa Técnica elaborará su informe, en el que indicará:**

- Identificación de las partes junto a sus códigos numéricos identificativos;
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe;
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias del mismo;
- Actuaciones realizadas: pruebas valoradas y actas de las entrevistas realizadas;
- Conclusiones de la investigación y medidas disciplinarias propuestas.

Asimismo, se notificará la resolución a la persona denunciante y a la denunciada.

**Se garantizará que no se produzcan represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la Mesa Técnica no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a continuar con su labor en acciones de voluntariado contra su voluntad junto a la persona denunciada.

Cuando lo considere necesario, la Mesa Técnica podrá recurrir al apoyo de personal técnico adicional interno a la administración pública vasca o externo para la adecuada realización de sus tareas, que en todo caso respetará la garantía de confidencialidad.

## TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

En caso de que el procedimiento informal no tuviera éxito y se mantuviera la conducta que dio lugar al mismo, o si se tratase de una conducta susceptible de procedimiento de llamada de atención, se estará a lo dispuesto en la normativa subvencional vigente, así como en la normativa que regula el programa de Euskadiko Gazteak Lankidetzan.

## POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

Euskadiko Gazteak Lankidetzan realizará diversas acciones orientadas a la prevención de situaciones de acoso y discriminación **destinadas a informar y sensibilizar a las y los jóvenes participantes y capacitar y formar al equipo.**

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.** Para ello, se llevarán a cabo medidas de información, sensibilización y formación a la plantilla encargada de gestionar y dinamizar al equipo de participantes.

Además, se establecerá una **política de divulgación y formación** sobre la existencia del procedimiento. En este sentido, se ejecutarán al menos las siguientes acciones:

- Presentación del protocolo y sesión de sensibilización en torno a las violencias recogidas en este documento, a través de una metodología dinámica y participativa en las convivencias previas al viaje.
- Elaboración de un tríptico 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 siguiente página web: <https://www.gazteukera.euskadi.eus/juventud-vasca-cooperante/inicio/>

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Mesa Técnica llevará a cabo una evaluación y seguimiento de los casos a través de **llamadas telefónicas, videollamadas y/o visitas en Euskadi 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 las distintas cooperaciones. También se podrá decidir acerca de una actualización del protocolo de violencias machistas.

## INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

- Mapa de recursos públicos para la atención a mujeres víctimas de violencia en la CAPV:

[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia\\_atencion/es\\_def/adjuntos/mapa\\_recursos\\_mujeres\\_violencia\\_capv.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/violencia_atencion/es_def/adjuntos/mapa_recursos_mujeres_violencia_capv.pdf)

- Embajadas y Consulados:

<https://www.exteriores.gob.es/es/EmbajadasConsulados/Paginas/index.aspx>

### NORMATIVA

#### ÁMBITO INTERNACIONAL Y COMUNITARIO

Entre las más recientes se encuentran:

**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

Entre las más recientes se encuentran:

**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.

**La 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.



## 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 47.4 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

*Además, teniendo en cuenta que el programa Euskadiko Gazteak Lankidetzan es una iniciativa de voluntariado se deberá 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, del 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. En concreto, las conductas no deseadas por parte de la víctima que pueden considerarse como delito de acoso son las siguientes:

- Vigilar, perseguir o buscar una cercanía física.
- Establecer contacto con una persona a través de algún medio de comunicación o de terceras personas.
- 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.

De esta forma, la víctima de cualquiera de estas conductas 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"*.

### **Acoso laboral**

El hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional, 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, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género 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 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 LGTBIQA+, los cuerpos intersex, o los hombres que se acercan a la feminidad, etc, serán susceptibles de sufrir violencia machista.

## **CIBERVIOLENCIAS**

### **Ciberacoso**

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: CONTACTOS**

### **Contacto de la Persona Coordinadora del programa**

Nombre: .....

Apellidos: .....

Teléfono de contacto: .....

Correo de contacto: .....

### **Contacto de la Dirección de Juventud**

Correo de contacto: [gazteria-lankidetza@euskadi.eus](mailto:gazteria-lankidetza@euskadi.eus)

## ANEXO II: LISTADO DE CONDUCTAS MACHISTAS

- 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 III: FORMULARIO DE QUEJA/DENUNCIA

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 violencia o acoso.

Solicitar ayuda y acompañamiento por conocer que una persona participante está sufriendo una situación violencia o acoso.

Fecha de notificación / solicitud de ayuda

Firma

#### ANEXO IV: 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 que pudieran producirse, 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:

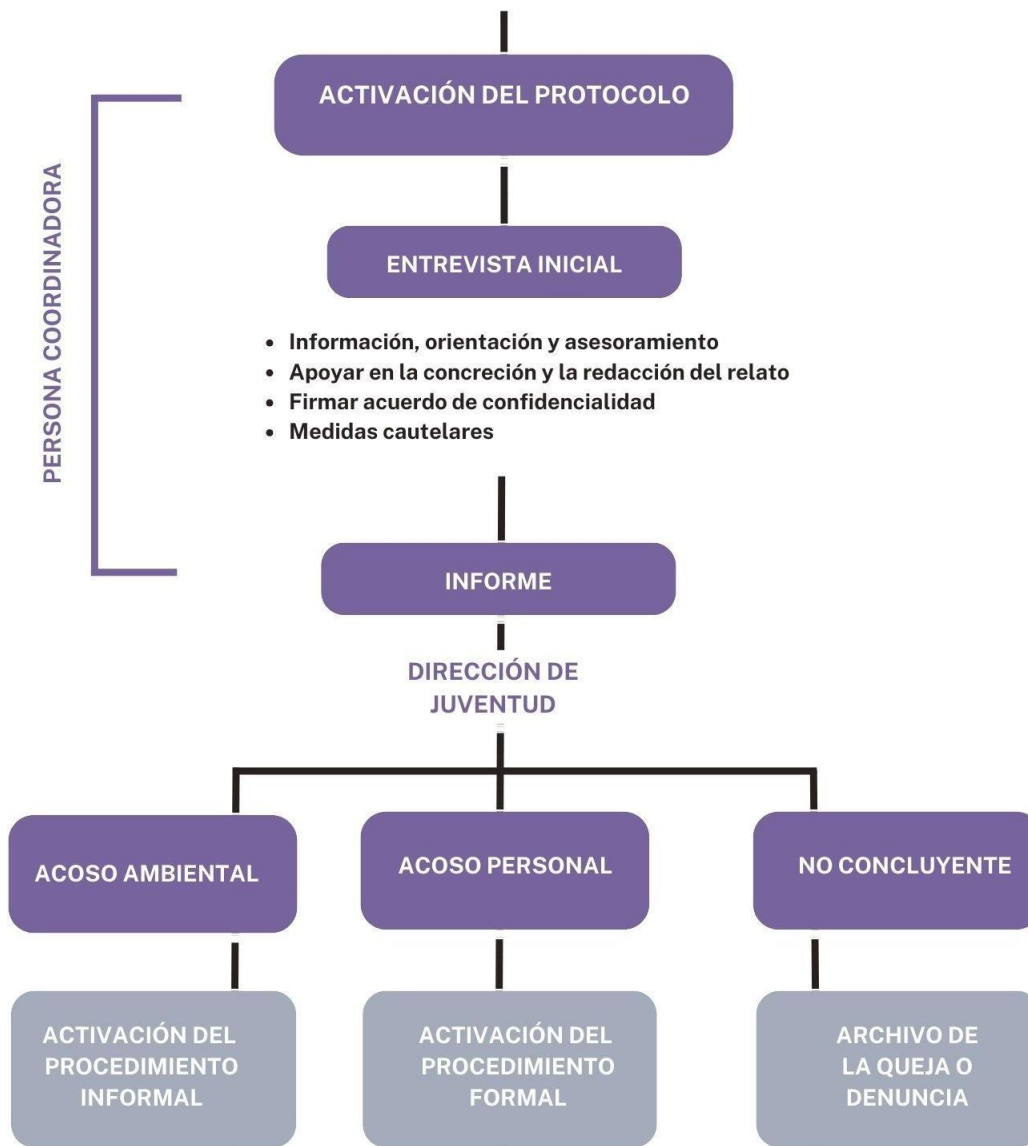
- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- 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.

Asimismo, declaro que he sido informado por

\_\_\_\_\_ de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

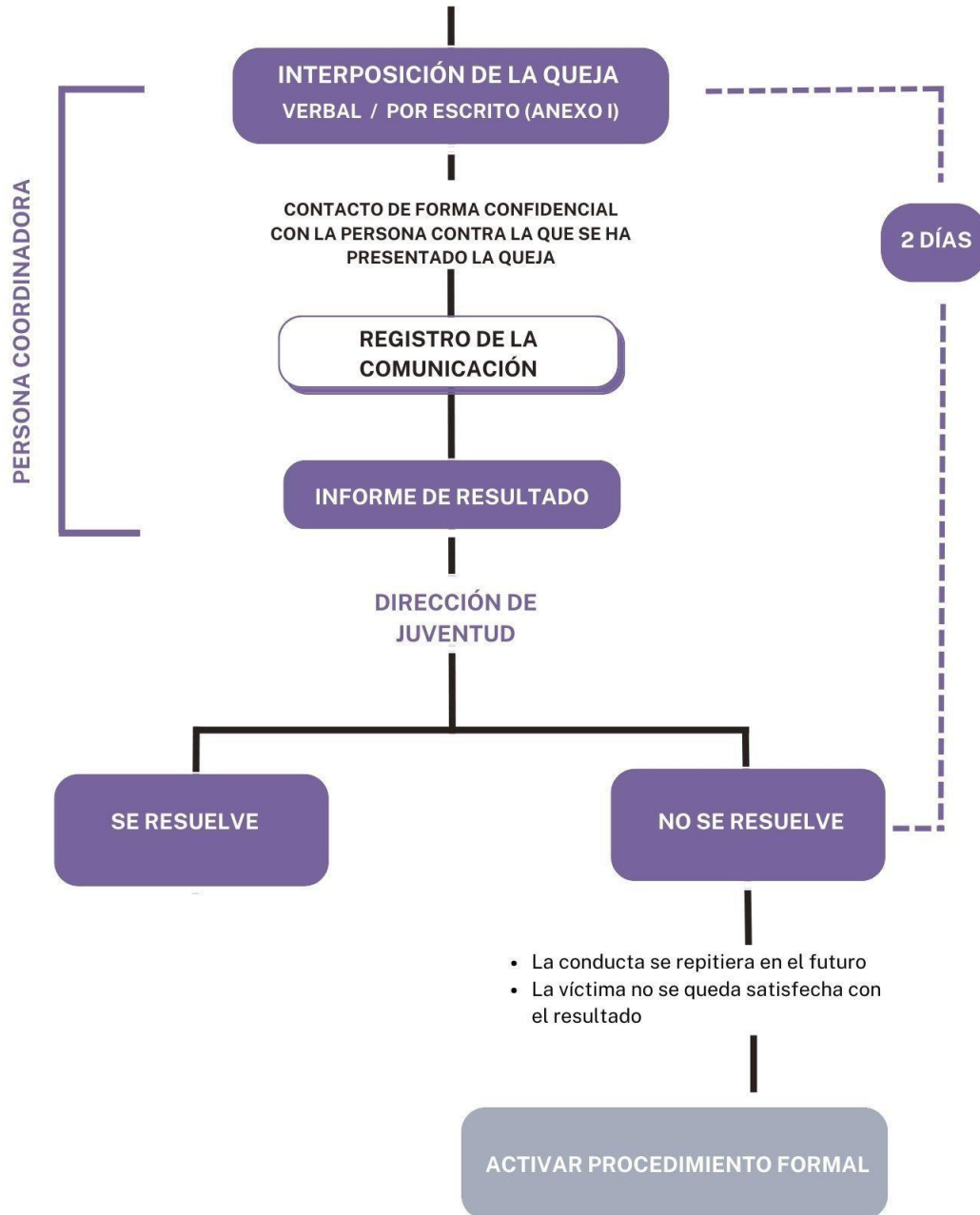


### RECUERDA

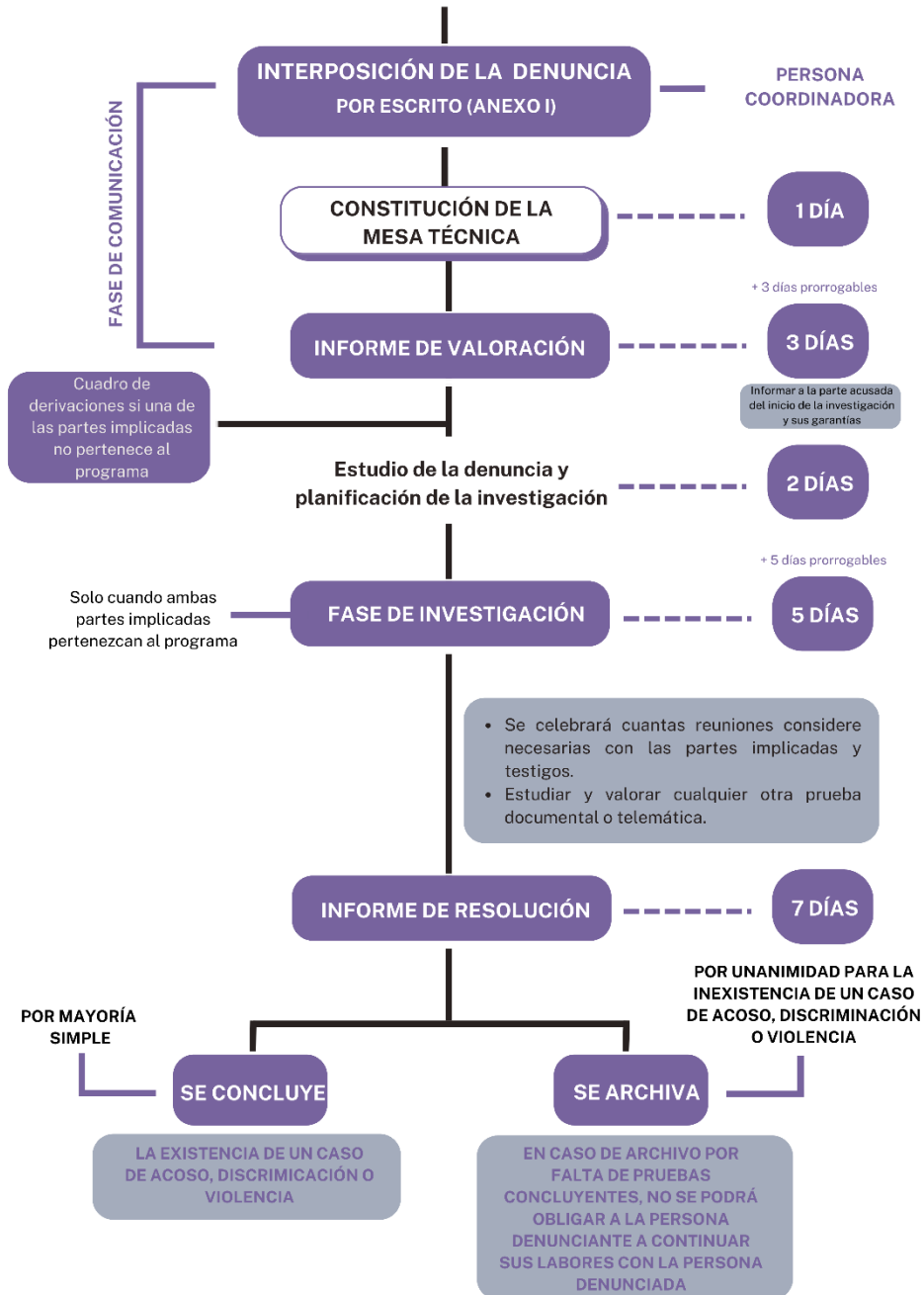
A partir de aquí el procedimiento seguirá normalmente para los casos en los que las dos partes afectadas sean jóvenes cooperantes.

- Ver cuadro de derivaciones en el apartado *Ámbito de Aplicación*

# PROCEDIMIENTO INFORMAL



# PROCEDIMIENTO FORMAL



## **PROYECTO**

Protocolo de Prevención y Actuación  
frente a las Violencias Machistas  
del Programa Euskadiko Gazteak Lankidetzan

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 citen correctamente la  
fuente de procedencia y la autoría.