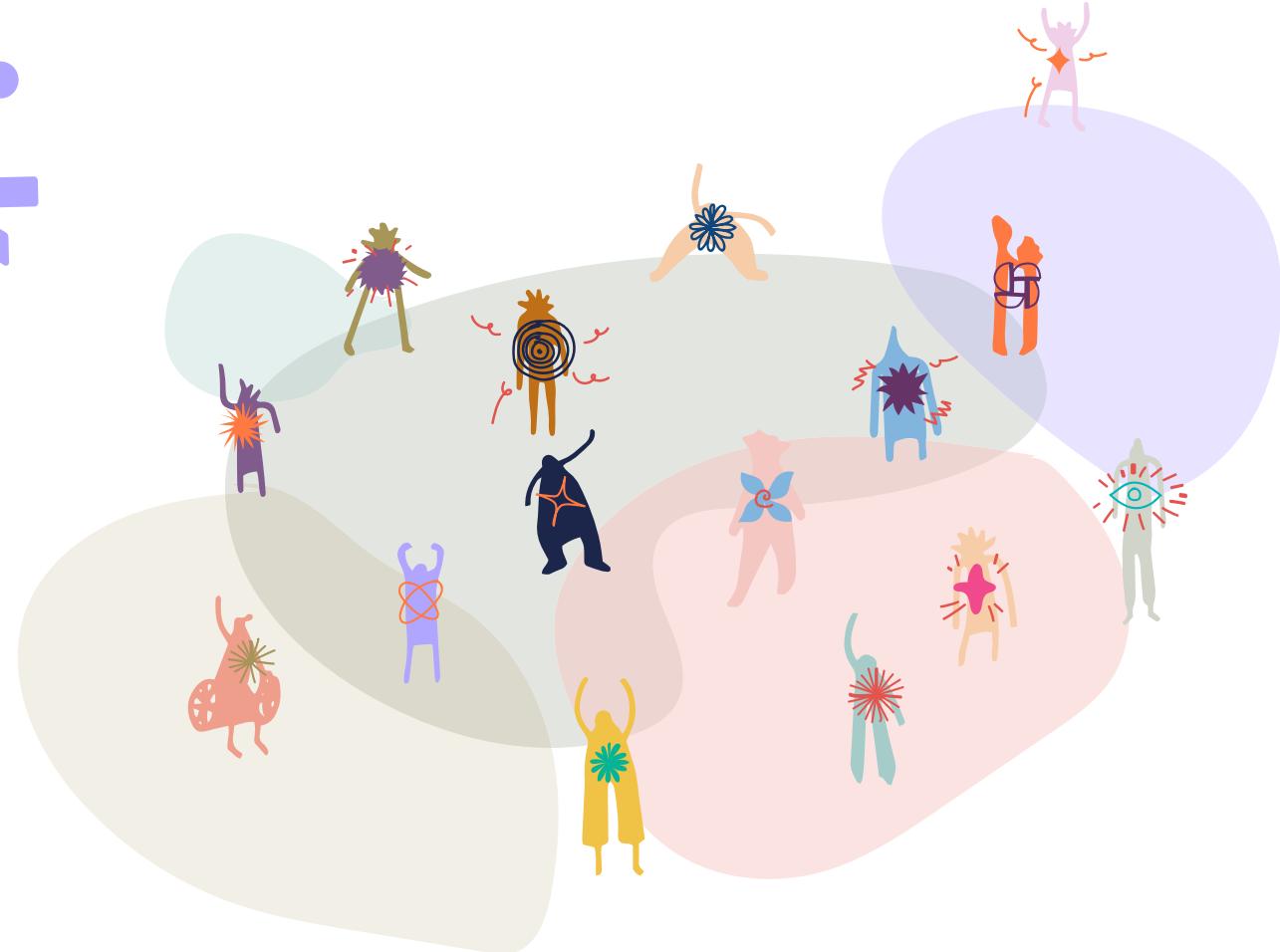


Borrutik



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTA A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

índice

Barrutik irauli

Protocolo de actuación frente a las violencias machistas.

Este protocolo se enmarca dentro de las acciones del **Plan BIZIGARRI**, un plan para la transformación organizacional feminista de REAS Euskadi. El proceso de elaboración del protocolo ha estado acompañado por Sortzen, especialistas en violencia de género y empoderamiento de las mujeres. Y ha contado con valiosas aportaciones de ekosolfem, el grupo que trabaja la propuesta feminista de la red.

Autoría: Sortzen consultoría y REAS Euskadi

Diseño y maquetación: ojobuey.com

Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar esta obra siempre y cuando se reconozca su autoría y no se utilice para fines comerciales. Si se altera, transforma o se genera una obra derivada, sólo podrá distribuirse bajo una licencia idéntica a ésta.



REAS Euskadi Red de Economía Alternativa y Solidaria

Ekonopolo. Polo de Economía Social y Solidaria
Plaza de la Cantera 4, 48003 Bilbao

944 160 566

reaseuskadi@reaseuskadi.eus

www.reaseuskadi.eus

@REASEuskadi



1. BARRUTIK IRAULI: una apuesta por la defensa de los derechos humanos y los feminismos

01

2. Ámbito de aplicación

03

3. Acciones de difusión, prevención, detección precoz, sensibilización y formación

05

5. Agentes implicados y rol en el proceso

15

4. Procedimiento de actuación

07

- 4.1. Garantías del procedimiento
- 4.2. Fases de la activación del protocolo
 - 4.1.1. Comunicación
 - 4.1.2. Procedimiento de actuación
 - Llamada de atención
 - Acoso ambiental y conductos leves. Procedimiento informal
 - Acoso personal con conductas graves y muy graves. Procedimiento formal

10

- 4.2. Fases de la activación del protocolo
 - 4.1.1. Comunicación
 - 4.1.2. Procedimiento de actuación
 - Llamada de atención
 - Acoso ambiental y conductos leves. Procedimiento informal
 - Acoso personal con conductas graves y muy graves. Procedimiento formal

10

- 4.2. Fases de la activación del protocolo
 - 4.1.1. Comunicación
 - 4.1.2. Procedimiento de actuación
 - Llamada de atención
 - Acoso ambiental y conductos leves. Procedimiento informal
 - Acoso personal con conductas graves y muy graves. Procedimiento formal

12

6. Medidas de reparación

16

7. Coordinación de protocolos

18

8. Sanciones a organizaciones socias y colaboradora

20

9. Evaluación y seguimiento

21

10. Información a las víctimas

22

11. Anexos

23

- Normativa de referencia
- Glosario de términos y conceptos
- Conductas por acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Primeros auxilios físicos y psicológicos

36



1. BARRUTIK IRAULI: una apuesta por la defensa de los derechos humanos y los feminismos

El compromiso con la equidad y la igualdad de género de Reas Euskadi no es sólo ético, sino también político. Asumimos la red como un agente de cambio y transformación en el ámbito interno y hacia las entidades socias, pero también con responsabilidad de incidencia hacia las instituciones y otros actores que formamos parte de la sociedad.

Con este protocolo queremos mostrar nuestra apuesta feminista e interseccional y responder, no solo a las agresiones, los abusos y acosos sexuales, sino incluir también las discriminaciones sexuales y por razón de género, rehuyendo de victimizaciones y paternalismos, y haciendo hincapié en la víctima y su recuperación.

En definitiva, queremos que este protocolo sea una declaración de tolerancia cero por parte de REAS Euskadi ante las violencias sexuales y los acosos discriminatorios a nivel interno, en el sector y en la sociedad en general, y una apuesta sin fisuras por la defensa de los derechos humanos y los feminismos.

Los objetivos de este protocolo son:

- Poner en marcha un **marco de abordaje integral** ante el acoso discriminatorio y las violencias sexuales en clave feminista interseccional en REAS Euskadi y en su entorno de intervención organizativo, profesional y activista.
- Establecer una **cultura de tolerancia cero** en REAS Euskadi ante el sexismo, las discriminaciones por cualquier razón vinculada al sexo y al género y las violencias machistas y sexuales. Convertir en **valor fundamental** de REAS Euskadi y sus entidades la **igualdad de género** en su sentido amplio y la prevención del sexism, las discriminaciones y las violencias sexuales.
- **Ofrecer herramientas** para que las organizaciones de la red puedan avanzar en la erradicación de estos comportamientos tanto en lo interno como desde la perspectiva de su compromiso con el entorno.

Este protocolo quiere centrarse en el acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual a fin de no diluir las problemáticas que afectan fundamentalmente a las mujeres y a las personas transgresoras del binarismo sexo-género-sexualidad, así como para dar visibilidad a este eje de poder que genera hostilidad y violencia y que limita la libre expresión y el desarrollo laboral de las personas en nuestras entidades. Pero también queremos ampliar este proceso a otras reflexiones y/o actividades que las entidades pueden incluir en sus políticas de prevención para abordar otras diversas expresiones de las violencias machistas.

Con el horizonte de llegar a un cambio profundo dentro de la red y sus organizaciones, queremos que este protocolo aborde la prevención del sexismo, las discriminaciones por razón de sexo y género, las violencias machistas y, en particular, las violencias sexuales, y que la lucha contra las violencias machistas sea una seña identificadora de REAS Euskadi. Para ello, debemos visibilizar las diversas manifestaciones de las violencias machistas que pueden tener lugar en el

ámbito de nuestra red, poniendo especial atención en aquellas más difícilmente identificables y haciendo visibles también las categorías interseccionales que, además del género, pueden influir en las discriminaciones y las violencias: clase, racismo, origen, opción sexual, identidad de género, capacidades diversas, etc.

El objetivo es construir una cultura organizacional donde se visualicen los posibles acosos y agresiones, no como conflictos entre dos personas, si no que implican al conjunto de la red. Para conseguirlo, es necesario sensibilizar e implicar a las y los miembros de REAS Euskadi y organizaciones socias.

Este protocolo se articula en torno a los siguientes capítulos: en el primero definimos el ámbito de aplicación. Seguidamente, presentamos las acciones dirigidas a las personas que conforman nuestra red y orientadas a la prevención, sensibilización, detección precoz y formación. En los siguientes capítulos describimos el procedimiento de actuación, los agentes implicados y su rol en Barrutik Irauli, las medidas de reparación previstas y el sistema de evaluación y seguimiento.

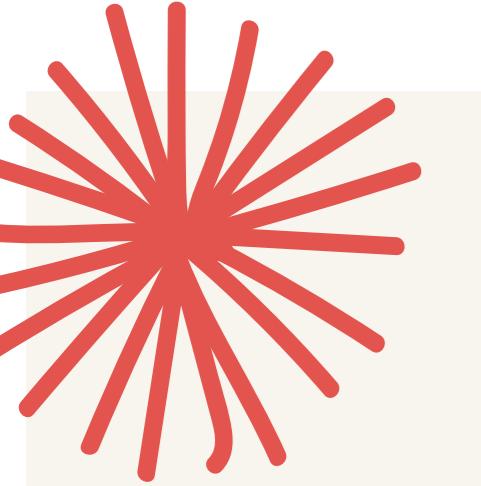
Por último, se ofrece una mapa de recursos y el acceso al portal web EKIM, una herramienta especializada que centraliza toda la información útil sobre violencia machista contra las mujeres.

Los anexos incorporan información sobre la normativa de referencia de este protocolo, un glosario con términos para acercarnos a la complejidad de las violencias machistas, un listado de posibles conductas de acoso sexual y por razón de sexo y algunas claves para ofrecer primeros auxilios físicos y psicológicos.



3. ACCIONES DE DIFUSIÓN,

PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



3. ACCIONES DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN, DETECCIÓN PRECOZ, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN



ACCIONES DE DIFUSIÓN, PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Se difundirá el protocolo en la web de REAS Euskadi y se realizará una jornada de presentación y una infografía en modalidad de lectura fácil, así como otros soportes para su socialización entre las organizaciones de la red. Todos los materiales estarán disponibles en euskera y castellano.
- Se realizará un envío vía e-mail a todas las personas representantes de las organizaciones socias de REAS Euskadi, entidades colaboradoras, proveedores, AA.PP, organizaciones aliadas a nivel internacional, etc.
- Se incorporará el protocolo a los manuales de acogida de la asociación REAS Euskadi
- Se diseñará y difundirá un proceso para la adhesión de organizaciones socias a este protocolo que incluirá el compromiso de dichas organizaciones de realizar una formación sobre violencias y de difundir el protocolo entre sus participantes.

ACCIONES DE FORMACIÓN

En el marco de este protocolo, REAS Euskadi programará (periódicamente) una formación abierta a todos los espacios y personas identificados en el ámbito de aplicación de este protocolo. Esta formación será de carácter obligatorio para todas las organizaciones de REAS adheridas al protocolo y de carácter voluntario para el resto. Estas formaciones tendrán un doble objetivo; por un lado, profundizar en el conocimiento y reflexión en torno a la complejidad de las violencias machistas y, por otro, continuar con la difusión de Barrutik irauli.

Las nuevas organizaciones (es decir, aquellas que se incorporen como socias a REAS a partir de marzo de 2024) asumen, como compromiso de entrada, acudir a esta formación. Se ofrecerá la formación en formato presencial y online en diferentes horarios, considerando las necesidades de las personas asistentes (especialmente las relacionadas con los cuidados, la diversidad funcional y la lengua), para facilitar la participación.



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- Respeto.** Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación. Antes de presentarlo recogemos un elemento importante como son las garantías en las que debe apoyarse todo el procedimiento.

En caso de que, a pesar de las medidas de prevención, ocurra cualquier tipo de conducta de discriminación, acoso y/o violencia, se activará el procedimiento de actuación establecido en este protocolo. Antes de presentarlo recogemos un elemento importante como son las garantías en las que debe apoyarse todo el 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 persona de su confianza.
- Diligencia y celeridad.** El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.
- Accesibilidad.** Toda la información relativa a la existencia de Barrutik Irauli, su procedimiento, así como la composición, funciones y vías de contacto de la Asesoría Confidencial, estará publicada y será accesible para todas aquellas personas amparadas por el mismo.

- Información.** Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco de este, 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, violencia y/o discriminación y contra las que participen como testigos o participen en las investigaciones. Si esto ocurre, estas personas podrán dar a conocer a la Comisión de Investigación los hechos acontecidos para que sean evaluados, atendidos y neutralizados.



4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.2. FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

4.2.1. COMUNICACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo, afectadas por un posible caso de acoso, violencia o discriminación, así como cualquier otra persona que advierta una conducta de este tipo, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita, a través de las vías de contacto establecidas.

ASESORÍA CONFIDENCIAL:
barrutikirauli@reaseuskadi.eus

Zaloa Pérez 613 319 461

Eva Saenz de Ugarte 656 702 965

Amaia Naveda 944 160 566

La víctima o persona que presenta la queja o denuncia puede contactar con cualquiera de las tres personas designadas como titulares de la Asesoría Confidencial. Cada una de estas personas tiene asignada, a su vez, una sustituta en caso de no poder participar del procedimiento.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Cuando la Asesoría Confidencial reciba una comunicación o tenga conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de acoso, violencia o discriminación, 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 caso de que la víctima pertenezca a una entidad que tiene protocolo propio, pero que haya decidido activar el de REAS Euskadi, siempre de conformidad con la víctima, se informará a la entidad de referencia para valorar de manera conjunta la mejor manera de coordinación y, en su caso, de reparación.

En esta entrevista inicial, la Asesoría Confidencial:

- 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.
- Se 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.

implicadas, posibles testigos y otras pruebas existentes.

- Se firmará un acuerdo de confidencialidad que a partir de este momento también suscribirán cualesquier personas que tomen parte del procedimiento.
- Se le ofrecerá la posibilidad de ser acompañada al servicio médico.
- Se le informará de recursos gratuitos que ofrezcan asistencia jurídica y apoyo psicológico.
- Se propondrán 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.

En el caso de que la persona o personas afectadas no deseen activar el protocolo tras la entrevista inicial, la Asesoría Confidencial respetará su decisión y sus ritmos.

Finalmente, y para el caso de que la conducta venga producida por algún miembro de la Junta Directiva de REAS Euskadi, se le apartará de la misma hasta que el procedimiento de investigación haya finalizado.

Con toda la información obtenida, la Asesoría Confidencial elaborará un **informe preliminar de valoración** en el cual se identificará el tipo de acoso y, en consecuencia, el tipo de procedimiento específico a poner en marcha. En los casos graves, la Asesoría Confidencial, siempre con el consentimiento de la víctima, podrá activar el procedimiento formal y, por tanto, constituir una comisión investigadora.

Existen tres posibles escenarios, que detallamos a continuación.

Asimismo, se le informará de que la activación del presente procedimiento de actuación no excluye, limita o condiciona, en ningún caso, el procedimiento judicial al que tiene derecho la víctima.

En función de las circunstancias y necesidades de cada caso, la Asesoría Confidencial mantendrá cuantos contactos considere necesarios con la persona o personas afectadas.

LLAMADA DE ATENCIÓN

Si se trata de una conducta que se pueda tipificar como **acoso ambiental y no hay acusación personal**, la asesoría confidencial

pondrá en conocimiento del órgano responsable estos hechos y el o los presuntos responsables para que se trasladen las llamadas de atención correspondientes.

En caso de que no se identifique la responsabilidad de la autoría, se procederá a informar a todo el personal de los hechos y las medidas que correspondan.

En ningún caso se informará de quien ha transmitido esta información.

ACOSO AMBIENTAL Y CONDUCTAS LEVES. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente en aquellos casos en los que las conductas descritas revistan carácter leve.

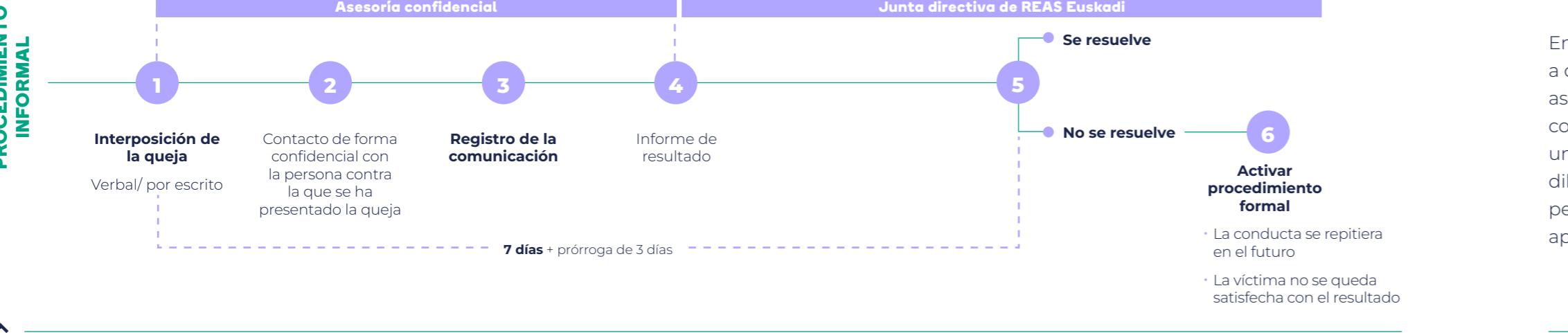
Y ello así, porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento informal se iniciará o bien cuando la persona que presente el caso opte por esta vía tras la entrevista inicial, considerando que puede ser solucionado mediante una negociación o mediación con la persona sobre la que se presenta la queja; o bien cuando la Asesoría Confidencial, valorando la sistematicidad de la o las conductas y el impacto en la o las víctimas, considere que las conductas tienen carácter leve.

La Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta el parte de conductas lesivas y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio de este les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Posteriormente, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado el parte, (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 medidas correctoras que ello podría acarrearle. Para estas funciones, la Asesoría Confidencial nombrará a una persona de referencia, que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.



En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial le transmitirá la queja y le informará sobre las eventuales medidas correctoras en las que puede suceder de persistir en su conducta. Esto quedará por escrito a modo de comunicación. La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables. En caso necesario, este plazo se podrá prorrogar por un plazo máximo de 3 días laborables.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial realizará un informe de valoración con las conclusiones de este y dará conocimiento inmediato a la Junta Directiva de REAS Euskadi.

ACOSO PERSONAL CON CONDUCTAS GRAVES Y MUY GRAVES. PROCEDIMIENTO FORMAL.

Inicio del proceso: Fase de Comunicación

Este procedimiento formal se activa en las siguientes situaciones:

- Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave.
- En el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal.
- Cuando se produzca reiteración en las conductas denunciadas.

En estos casos, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, penal, laboral o contencioso-administrativa, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades de la persona denunciada y las medidas correctoras aplicables.

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido el procedimiento informal previamente, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

La Asesoría Confidencial 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 10 días laborables desde la entrevista inicial (prorrogable únicamente por un plazo no superior a otros 10 días laborables) la Asesoría Confidencial elaborará el **informe preliminar** en el que tipifica la gravedad de la conducta y que remitirá, junto a la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas, a la Comisión de Investigación. Esto supondrá el comienzo de la Fase de Investigación. El informe que elabore la Asesoría Confidencial deberá contener los siguientes extremos:

- Identificación de la persona o personas afectadas 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 de todas las personas implicadas;
- Medidas cautelares propuestas, si fuesen pertinentes.

La capacidad para establecer medidas cautelares desde REAS Euskadi, alcanza únicamente al personal contratado por REAS Euskadi y a los espacios físicos pertenecientes a REAS Euskadi y también a las organizaciones socias adheridas a este protocolo.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Siempre que la Asesoría Confidencial considere que son pertinentes y necesarias, se comunicará de forma confidencial la situación a la Junta Directiva de REAS Euskadi para que ésta, en su caso, adopte las medidas cautelares propuestas por la Asesoría Confidencial. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Tanto la persona afectada como la Asesoría Confidencial podrán contar, asimismo, en cualquier momento del procedimiento, con el apoyo de referentes externos expertos en la materia. Siempre que sea posible, estas personas expertas y externas a REAS Euskadi serán quienes compongan la Comisión de Investigación.

Procedimiento: Fase de Investigación

La fase de investigación se iniciará mediante la recepción, por parte de la Comisión de Investigación, de la denuncia por escrito de la persona o personas afectadas y del Informe

de Valoración elaborado por la Asesoría Confidencial.

Una vez recibida la documentación, la Comisión de Investigación informará a todas las partes implicadas de las personas concretas que integrarán este órgano. Las partes implicadas tendrán un plazo de 5 días laborables para presentar alegaciones de recusación y abstención de personas que se considera que no deberían formar parte de esta comisión de investigación y los argumentos para ello- o cualquier otra alegación que consideren conveniente por cualquiera de las partes sobre este órgano.

Una vez superado este plazo, se informará a las partes implicadas de la constitución definitiva de la Comisión de Investigación y de las personas que la componen.

La Comisión de Investigación deberá reunirse en el menor plazo posible 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, 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.

En el plazo de 20 días laborables, prorrogables únicamente por un plazo no superior a otros 20 días laborables en función de las circunstancias del caso, la Comisión de Investigación 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 existente.

Conclusión del proceso

Finalizadas las actuaciones de investigación, la conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso, violencia y/o discriminación será adoptada por mayoría simple de las personas integrantes de la Comisión Investigadora.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el plazo máximo de 7 días laborables, la Comisión de Investigación elaborará su informe de resolución, 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 de este;
- Actuaciones realizadas: Pruebas valoradas y actas de las entrevistas realizadas;
- Conclusiones de la investigación y medidas correctoras propuestas.

Procedimiento: Fase Final

Dicho informe se trasladará a la Junta Directiva de REAS Euskadi de forma inmediata para que adopte las medidas correctoras que considere. Estas medidas deberán adoptarse en el plazo máximo de 7 días laborables.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones, al

igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio laboral para la víctima mientras sufría la situación de acoso, violencia y/o intimidación, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la Comisión Investigadora no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada.





5. AGENTES IMPLICADOS Y ROL EN EL PROCESO

- Asesoría Confidencial:** Se trata de un órgano compuesto por 3 personas (y otras 3 sustitutas) que recibe las quejas o denuncias de acoso, violencia o discriminación sufridas por las personas recogidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo. La Asesoría Confidencial es la encargada de realizar la entrevista inicial, así como todos los contactos necesarios, para la elaboración de un **informe preliminar de valoración** en el cual se identificará el tipo de acoso, y, en consecuencia, el tipo de procedimiento que se propone, así como, en su caso, las medidas cautelares propuestas para proteger a la(s) víctima(s). Para los casos graves, la Asesoría Confidencial, siempre con el consentimiento de la víctima, podrá activar el procedimiento formal y, por tanto, la comisión investigadora.
- Comisión Investigadora:** Esta comisión se activa solo en los casos en los que se pone en marcha un procedimiento formal (casos graves o muy graves). Siempre que sea posible, esta comisión estará compuesta por personas expertas externas a la red. Su función es estudiar la denuncia y determinar las acciones necesarias para realizar la investigación. Esta comisión elaborará un **informe de resolución** que será remitido a la Junta Directiva. Este informe será vinculante en caso de quedar confirmadas las conductas discriminatorias, acosadoras o violentas.
- Junta Directiva:** Será la responsable de aprobar las medidas propuestas por la Asesoría Confidencial (medidas cautelares) o la Comisión de Investigación (medidas correctoras, reparadoras, etc.)



6. MEDIDAS DE REPARACIÓN

La violencia, el acoso y la discriminación afectan a la víctima o víctimas en primer lugar, pero también tienen efecto sobre el ambiente laboral y es un componente importante de la cultura organizacional. Por ello, además de las actuaciones que se lleven a cabo, se tomarán medidas de reparación de las víctimas, de las personas que hayan resultado afectadas, así como de todo el tejido de la red de entidades entendiendo que el abordaje transparente de las situaciones de violencia, acoso y discriminación, son una forma de mejora en las relaciones laborales y de avance hacia entidades y espacios libres de todo tipo de expresiones de violencia machista. Para ello, se procederán a diseñar las medidas de reparación necesarias para la víctima o víctimas, que serán en dos sentidos:

- ### REPARACIÓN PERSONAL
- Acompañamiento a la/s víctimas con las necesidades que ellas planteen:
- Ejemplos de posibles medidas de reparación personal:**
- Dar a conocer los hechos y la resolución sobre los mismos, involucrándola/s en este proceso en la medida que quieran.
 - Sufragar los gastos económicos del tratamiento psicológico que ella demande y cuando lo considere conveniente con una profesional de su confianza.
 - Indemnizar económicamente por daños laborales o morales.
 - Atender las demandas de atención moral o psicológica a su entorno afectado.
 - Documentar el caso enfatizando las medidas de resistencia existentes y las dificultades encontradas para exponerlo públicamente, a fin de darlo a conocer como parte de la historia de la organización.

6. MEDIDAS DE REPARACIÓN

REPARACIÓN COLECTIVA

Reparación del tejido de la red de entidades. Se pueden valorar las siguientes medidas:

Ejemplos de posibles medidas de reparación colectiva:

- Reconocimiento público de los hechos y la resolución de estos por parte de las personas involucradas o responsables de manera escrita.
- Sesiones de transparencia, reuniones de todo el personal -preferentemente realizadas en pequeños grupos- para informar de la activación del protocolo y sus resultados y recoger los malestares de la plantilla y/o las personas afectadas.
- Impartir sesiones de formación sobre el acoso en todas sus manifestaciones, causas y consecuencias.
- Mejorar los mecanismos de prevención de riesgos laborales, incluyendo expresamente el acoso en todas sus formas.

- Poner en marcha un servicio de atención individual y colectiva para responder a las consultas del personal sobre el proceso de acoso y su resolución.

Será responsabilidad de las entidades adheridas a REAS y al presente protocolo comprometerse a sufragar alguna de las medidas de reparación propuestas en el Informe de resolución de la Comisión Investigadora, siempre y cuando la persona que ha ejercido conductas violentas, discriminatorias y/o acosadoras pertenezca a su plantilla. Lo mismo ocurrirá cuando exista una coordinación de protocolos.



Teniendo en cuenta que en el seno de la red de REAS Euskadi hay organizaciones que cuentan con sus propios protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y/o frente a las violencias machistas es necesario definir un sistema de **coordinación de protocolos**.

Nos referimos con "coordinación de protocolos" al acto de activar los protocolos de dos entidades distintas cuando una de ellas recibe aviso por parte de la víctima o las víctimas, de un caso de discriminación, acoso o violencia sufrido por parte de una o varias personas que desempeñan sus labores profesionales en la otra entidad.

Cuando una persona de las recogidas en el ámbito de aplicación de Barrutik Irauli solicite la activación de este por estar sufriendo conductas discriminatorias, violentas o de acoso por parte de una persona que no se encuentre recogida en este ámbito de aplicación, pero si en el del protocolo de su entidad, siempre que ésta forme parte de la red de REAS Euskadi; ambos protocolos deberán activarse de la siguiente manera:

1. Activación del protocolo de REAS Euskadi por parte de la víctima:

REAS Euskadi asumirá las funciones de la Asesoría Confidencial, dando apoyo, información, recursos y acompañamiento a la víctima.

Del mismo modo, avisará a la entidad en la que desempeña su labor la persona acusada para que activen su propio protocolo y den notificación de todo ello a la persona acusada.

2. Activación del protocolo por parte de la entidad en la que desempeña su labor profesional la persona acusada:

A la mayor brevedad, la entidad deberá activar su propio protocolo y constituir la Comisión Investigadora. Si del seno de la investigación se concluyera la existencia de conductas discriminatorias, de acoso o violentas por parte de la persona acusada, la entidad también será responsable del establecimiento de las correspondientes sanciones o medidas correctivas.

7. COORDINACIÓN DE PROTOCOLOS

De la misma manera se actuará cuando la persona acusada se encuentre recogida en el ámbito de aplicación de Barrutik Irauli, pero también en el ámbito de aplicación del protocolo de la entidad en el que desempeña sus labores profesionales.

En el caso de que la víctima activase el protocolo de la entidad en la que desempeña su labor, y la persona acusada estuviese recogida en el ámbito de aplicación de Barrutik Irauli, el esquema anterior de coordinación se invertiría de la siguiente manera:

1. Activación del protocolo de su propia entidad por parte de la víctima: La entidad asumirá las funciones de la Asesoría Confidencial, dando apoyo, información, recursos y acompañamiento a la víctima.

Del mismo modo, dará aviso a REAS Euskadi para que active Barrutik Irauli y de notificación de todo ello a la persona acusada.

2. Activación del protocolo por parte de REAS Euskadi: A la mayor brevedad, REAS Euskadi deberá activar su protocolo y constituir la Comisión de Investigación. Si del seno de la investigación se concluyera la existencia de conductas discriminatorias, de acoso o violentas por parte de la persona acusada, REAS Euskadi también será responsable del establecimiento de las correspondientes sanciones o medidas correctivas.

Cuando la víctima o víctimas acudan al Protocolo de REAS Euskadi a pesar de que la agresión se haya dado en una entidad socia o colaboradora de REAS Euskadi que cuenta con su propio protocolo, se realizará una coordinación de estos. En el seno de esta coordinación, REAS Euskadi velará por la protección y el apoyo a la víctima o víctimas, mientras que la entidad donde se haya dado la agresión llevará a cabo la investigación y establecerá la sanción correspondiente a la persona o personas responsables.



8. SANCIONES A ORGANIZACIONES SOCIALES Y COLABORADORAS

- Si alguien de una entidad colaboradora de REAS Euskadi acosa, discrimina o ejerce violencia contra una persona de una entidad socia de REAS Euskadi, se sancionará a la entidad colaboradora con la expulsión de REAS Euskadi en caso de que no lleve a cabo ninguna actuación para corregir la conducta o conductas de acoso, discriminación y/o violencia.

- Si alguien de una entidad socia de REAS Euskadi, adherida al protocolo; acosa, discrimina o ejerce violencia contra una persona de otra entidad socia, y la víctima activa Barrutik Irauli, concluyéndose en la investigación la existencia de esas conductas, REAS Euskadi establecerá unas medidas correctoras a la primera entidad socia que, de no ser aceptadas e implantadas, supondrán la expulsión de la red de REAS Euskadi a la entidad referida.

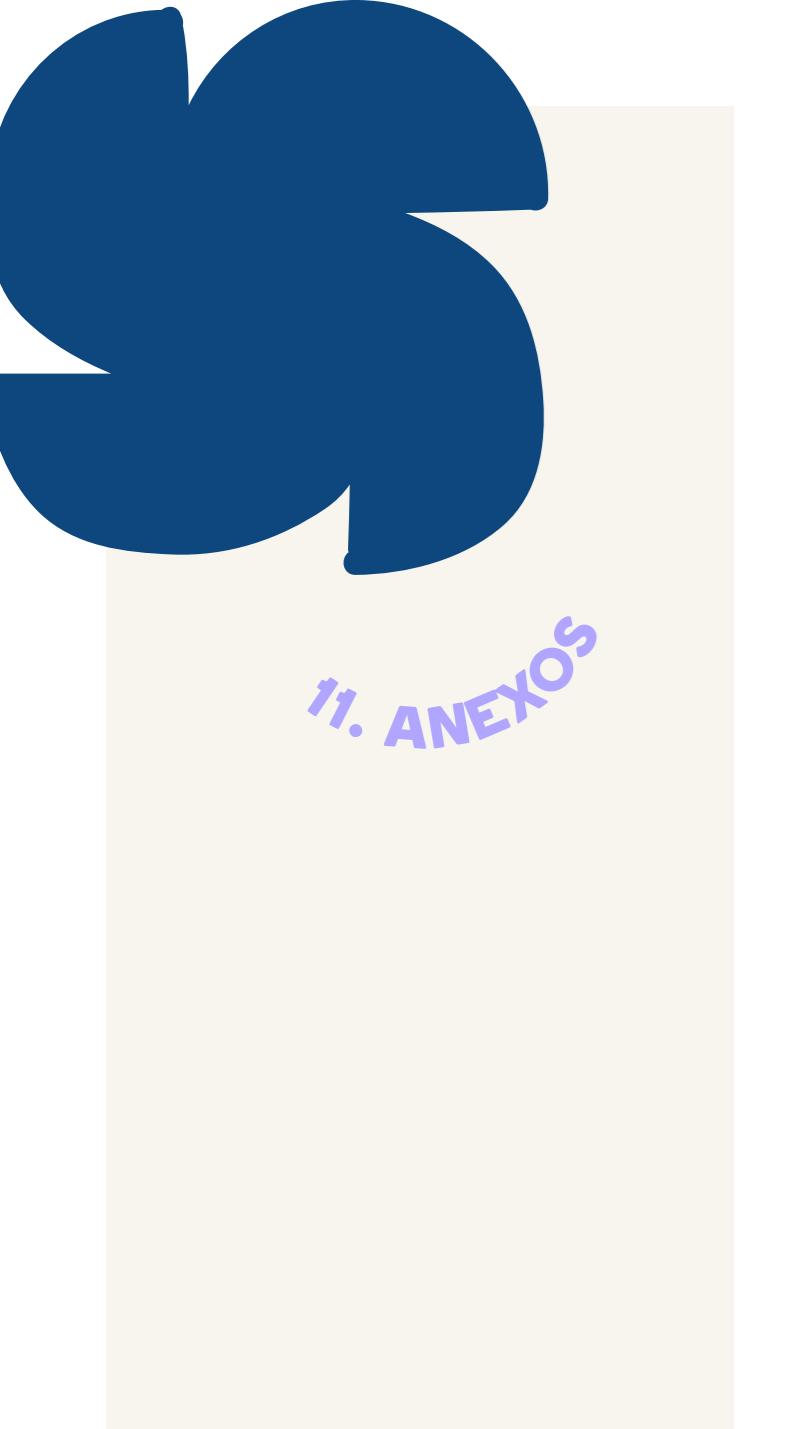
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

REAS Euskadi llevará a cabo la evaluación y seguimiento de los distintos casos y procesos atendidos en el marco de este protocolo, elaborando una memoria anual con información considerada relevante.

También anualmente se podrá decidir acerca de una posible actualización de Barrutik Irauli, protocolo de actuación frente a las violencias machistas en REAS Euskadi. Del mismo modo, se decidirá sobre la creación de un código de buenas prácticas o conductas que afecte a toda la red de REAS Euskadi, preferiblemente con una sesión formativa tendente a generar acuerdos sobre conductas leves de acoso, discriminación y/o violencia.

10. INFORMACIÓN A LAS VICTIMAS

- Mapa de recursos sobre la atención a las mujeres víctimas de violencia en la CAPV de Emakunde:
<https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/webema01-contentemas/es/>
- Portal web EKIM, una herramienta especializada que centraliza toda la información útil sobre la violencia machista contra las mujeres:
<https://ekim.euskadi.eus/inicio/>



11. ANEXOS

NORMATIVA DE REFERENCIA

Normativa de referencia

Glosario de términos y conceptos

Conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Primeros auxilios físicos y psicológicos

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, 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 sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991, constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España el 25 de mayo de 2022 y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, constituye un nuevo horizonte en la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o sexista en el mundo del trabajo, pues establece que estas conductas pueden ocurrir de manera repetida o una sola vez, e insta a los Estados Miembros a adoptar una legislación que exija a quienes emplean tomar medidas apropiadas y

acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Entre estas medidas se encuentran la adopción de procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; la protección de la confidencialidad; el establecimiento de sanciones adecuadas y proporcionales ante conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo; el reconocimiento de los efectos que el acoso sexual y/o por razón de sexo o sexista pueden tener en las víctimas o la garantía de las y las personas trabajadoras de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

11. ANEXOS

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con las y los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.
2. Los representantes de las y los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

En definitiva, esta norma dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquél.

En el ámbito de la violencia de género, la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, por su parte, 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.

Sobre las violencias sexuales, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral a la libertad sexual, 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.

Por ello, en su artículo 12 establece que:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el art. 48 de la LO 3/2007.
Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

11. ANEXOS

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Asimismo, la Ley 15/2022, de 22 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, persigue un doble objetivo: prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación y proteger a las víctimas, intentando combinar el enfoque preventivo con el enfoque reparador.

La Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, por su parte, obliga a prevenir y actuar ante situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia expresa a la misma materia.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales considera, por su parte, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo un riesgo de naturaleza psicosocial frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado.

Finalmente, la Ley 11/2019, de 20 de diciembre, de Cooperativas de Euskadi, establece las directrices sobre las que las cooperativas ponen en práctica sus valores.

ÍNDICE DE TÉRMINOS

ACOSO

- Acoso psicológico o moral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual
- Acoso laboral
- Acoso ambiental

VIOLENCIA DE GÉNERO**VIOLENCIAS SEXUALES****VIOLENCIA MACHISTA****Decálogo de las orientaciones sexuales contenidas en las siglas LGTBIQA+:**

- LESBIANA
- GAY
- TRANS
- BISEXUAL
- QUEER
- INTERSEXUAL
- ESPECTRO ASEXUAL
- Asexualidad
- Alosexual
- Alonorma
- Alocetismo
- Demisexual
- Grisexual
- ESPECTRO ARROMANTICO

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”.

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”.

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso sexual cualquiera de los comportamientos descritos en el listado de conductas de acoso sexual y por razón de género de este protocolo.

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”.

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso sexual cualquiera de los comportamientos descritos

en el listado de conductas de acoso sexual y por razón de género de este protocolo.

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que cumplan las definiciones contenidas en el artículo, se entenderá por acoso por razón de sexo cualquiera de los comportamientos descritos:

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 que pueden ser humillantes, pero que con frecuencia son sutiles porque normalizan conductas realizadas hacia mujeres y hombres en función de estereotipos de género o hacia los comportamientos laborales asignados tradicionalmente como femeninos o masculinos. Este tipo de actitudes no necesariamente son dirigidas a una persona en particular, forman parte de una cultura organizacional no explícita, pero que genera un ambiente hostil para las personas que se identifican con dichas conductas.

El acoso ambiental contempla un amplio rango de comportamientos, tanto verbales como no verbales dirigidos a un colectivo o a rasgos estereotipados de ese colectivo y que, pese a no pretender conseguir beneficios sexuales, generan un clima y un ambiente de desigualdad.

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 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 las 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.

LESBIANA

Mujer que se siente atraída sexual y románticamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

DECÁLOGO DE LAS ORIENTACIONES SEXUALES CONTENIDAS EN LAS SIGLAS LGTBIQA+:

Aunque existen muchas más, en este decálogo nos referiremos específicamente a la atracción sexual y a la atracción afectiva o romántica, que pueden distinguirse entre sí. En ocasiones estas dimensiones pueden solaparse (p.e. una persona asexual heterosexual y heterorromántica) y, en otras ocasiones, pueden funcionar de forma paralela (p.e. persona asexual y homoromántica; o una persona asexual birromántica, entre otras muchas combinaciones).

GAY

Hombre que se siente atraído erótico-afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

TRANS

Término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión/transición/reafirmación de la identidad y/o expresiones de género (incluyendo personas transexuales, transgénero (personas no binarias, agénero, género fluido, etc. travestis, drag, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad y/o expresiones de género de la persona).

Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas intervenciones pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de las personas trans y de su bienestar. Existe la tendencia, dentro del movimiento de personas trans en el ámbito internacional, a eliminar el nombramiento de las divisiones que tradicionalmente se mencionaban a su interior, es decir, el uso de las ttt, por el carácter patologizante y las consecuencias discriminadoras que conlleva.

Hay mujeres y hombres trans, de manera semejante a como existen mujeres y hombres cis, con las implicaciones correspondientes de acceso al disfrute de derechos, igualdad de oportunidades y de trato por lo que hace a la construcción de género, social y culturalmente condicionada.

**BISEXUAL**

Capacidad de una persona de sentir una atracción erótico-afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo,

de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o de otros.

INTERSEXUAL

Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. De esta manera, las características sexuales innatas en las personas con variaciones intersexuales podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos o a ninguno. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer, algunas variaciones lo son hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales,

así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo,

desde una perspectiva de derechos humanos, que alude al derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo, se considera que el término intersexual es el adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo, usado hace algunos años en ámbitos médicos.

QUEER

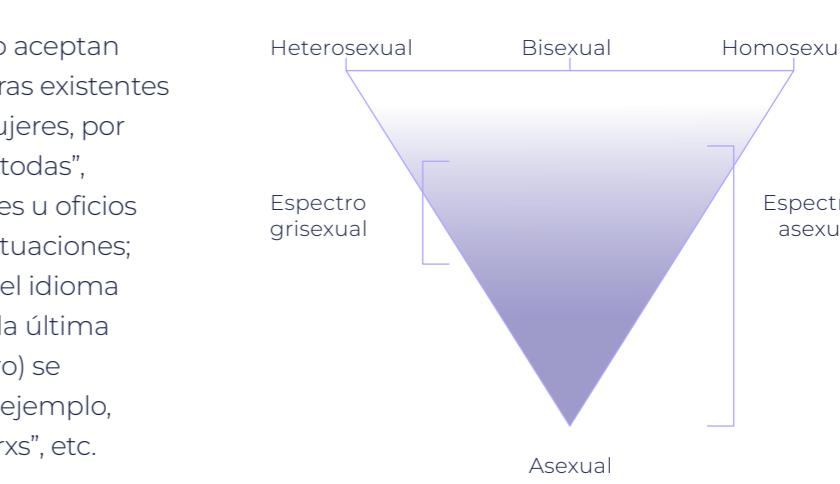
Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género y que se salen de la cishteronorma, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que:

1. se mueven entre un género y otro alternativamente;
 2. se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos;
 3. formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales.
- Las personas queer usualmente no aceptan que se les denomine con las palabras existentes que hacen alusión a hombres y mujeres, por ejemplo, en casos como "todos" o "todas", "nosotros" o "nosotras", o profesiones u oficios (doctoras o doctores), entre otras situaciones; sino que demandan —en el caso del idioma español— que en dichas palabras, la última vocal (que hace referencia al género) se sustituya por las letras "e" o "x", por ejemplo, "todes" o "todxs", "nosotrxs", "doctorxs", etc.

ESPECTRO ASEXUAL

En el espectro asexual se encuentran las personas que no sienten atracción sexual. Pueden no sentir atracción sexual o sentirla en situaciones concretas y limitadas, es decir, la relación con la atracción sexual es muy variable.

- **Asexualidad:** orientación sexual que consisten en no sentir atracción sexual.

**ESPECTRO ASEXUAL
Triángulo de Aven**

- **Alosexual:** Una persona que siente atracción sexual.

- **Alonorma:** Alonorma hace referencia a la normativa implícita en la sociedad, donde se impone que todas las personas sienten atracción sexual.

Alocentrismo: El alocentrismo hace referencia a poner en el centro las realidades alonormativas, dejando de lado otras realidades y vivencias dentro del espectro asexual.

Demisexual: La demisexualidad hace referencia a las personas que sienten atracción sexual con quienes hayan establecido un vínculo afectivo. Esto no implica que sientan atracción sexual con todos los vínculos afectivos, pero sí que para sentir atracción sexual necesitan ese vínculo.

Grisexual: La grisexualidad hace referencia a las personas que experimentan atracción sexual bajo circunstancias limitadas o en menor grado que las personas alosexuales.

ESPECTRO ARROMANTICO

El aromanticismo es una de las muchas orientaciones románticas. Estas orientaciones siguen el mismo esquema que las orientaciones sexuales, pero en este caso dirigidas a lo romántica (p.e. homoromántica, heteroromántica, birromántica...etc.)

Una persona arromántica es una persona que experimenta poca o ninguna atracción romántica hacia los demás.

Las personas que se identifican como arrománticas también pueden experimentar el romance de una manera desconectada de las expectativas sociales normativas. Mientras que las personas románticas tienen la necesidad emocional de estar con otra persona en ese tipo de relación, las personas arrománticas a menudo se satisfacen con la amistad y otras relaciones no románticas.

Además, las personas arrománticas pueden sentir atracción hacia uno o varios géneros, por lo que, además de como arrománticas, podrán identificarse como asexuales, heterosexuales, homosexuales, bisexuales, etc.

CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

ACOSO SEXUAL

- Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.
- Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.
- 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.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.
- Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.
- Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de la red de REAS Euskadi.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.
- 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.
- 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.
- 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.
- Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien 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.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.

- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.
- Utilizar humor sexista.

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

niñas o niños, 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 siendo especialmente honestos y confiables 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.

11. ANEXOS

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

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

Para finalizar, antes de despedirnos debemos dejar conectados a los afectados con los recursos asistenciales que puedan necesitar como atención médica, servicios sociales, agentes policiales, etc.

