

# PLAN DE IGUALDAD

Abril 2024



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
Marco normativo Internacional	4
Marco normativo Nacional	5
<b>3. OBJETIVOS, ODS Y OBV</b>	<b>6</b>
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	7
OBJETIVOS DEL BUEN VIVIR (OBV)	9
<b>4. VALORES</b>	<b>11</b>
<b>5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>6. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO DEL TIEMPO</b>	<b>14</b>
<b>7. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA MACHISTA</b>	<b>15</b>
Identificación de conductas:	16
Acoso sexual	16
Acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género	17
Procedimiento de actuación	21
1. Inicio del procedimiento	21
2. Expediente informativo: Investigación	23
Fase 1: procedimiento informal	23
Fase 2: Expediente informativo	24
3. Resolución del expediente y adopción de medidas	25
4. Seguimiento	27
Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	28
<b>8. GLOSARIO</b>	<b>28</b>
<b>9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN</b>	<b>33</b>

# 1. INTRODUCCIÓN

En “**Descartados, ONG por la dignidad de las personas mayores**” estamos comprometidos para la mejora de las condiciones de vida de las personas adultas mayores en El Salvador y además queremos impulsar a que las mujeres aumenten su potencial para lograr sus proyectos de vida y construir juntos una mejor sociedad.

Frente al propósito para el que trabajamos y los pilares de Descartados **aparece transversalmente la importancia del género** con un enfoque decolonial, antirracista e interseccional que permite abordar las discriminaciones que aparecen en los diferentes ámbitos de la vida.

Somos una ONG gestionada por **personas voluntarias desde sus hogares, sin sedes físicas corporativas ni productos tangibles**. Captamos y gestionamos donaciones, dinamizamos proyectos y comunicamos sobre ellos para contribuir y difundir al máximo el efecto de esa contribución a la sociedad Salvadoreña consiguiendo así más apoyo para mejorar esa situación de vulnerabilidad del adulto mayor.

Consideramos muy relevante la implementación de un plan de género como una herramienta efectiva que nos permitirá **ser más conscientes de las discriminaciones por razón de sexo, la violencia machista (en todas sus formas) y así poder implementar proyectos con esta nueva mirada**. También nos ayudará a tener las herramientas necesarias para luchar contra las posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género así como cualquier tipo de violencia machista.

Este plan establece los **objetivos y metas de la ONG** en relación con el género **enmarcado en los ODS**, aspecto que **nos enorgullece e inspira a ser mejores para que la sociedad sea mejor en términos de solidaridad**.

Se pretende así dar un primer paso para poner en valor el potencial de la ONG para la **disminución de las discriminaciones de género y la violencia machista** mediante la **formación y reflexión de sus miembros** potenciando el **diálogo sobre actuaciones más feministas y de ética de los cuidados** en la sociedad.

Este plan tendrá una vigencia de 5 años a partir de la fecha de aprobación del plan en la reunión de la junta directiva.

## **2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE GÉNERO**

### Marco normativo Internacional

#### ***Primera conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer (1975):***

En esta primera conferencia de Naciones Unidas, dentro del marco del “Año Internacional de la Mujer”, se definieron unos objetivos concretos:

1. Igualdad plena entre sexos y la eliminación de cualquier discriminación por razón de género
2. Integración y participación de la mujer en el desarrollo
3. Contribución de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial

Posteriormente y de forma anual se fueron celebrando las diferentes conferencias de la mujer analizando y organizando diferentes acciones.

Hay 2 instrumentos internacionales que vale la pena mencionar:

- El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas, pactó un tratado internacional, la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW en sus siglas en inglés). En este tratado define oficialmente la discriminación contra las mujeres y establece un marco de acción para poner fin a esa discriminación. Todos los países miembros tienen que tomar las medidas pertinentes para

eliminar la discriminación contra las mujeres en sus legislaciones. Sólo 20 estados miembros han ratificado este tratado.

- **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000)** insta a incrementar la participación y representación de las mujeres en la prevención, la gestión y la solución de conflictos, y a garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, particularmente contra la violación y otras formas de abusos sexuales en situaciones de conflicto armado.

### Marco normativo Nacional

- **Constitución Española:** el artículo 14 dice textualmente que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral:** esta Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia
- **Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género:** en esta ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, o guarda y custodia, víctimas de esta violencia.

- **Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida
  
- **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:** La ley exige a las empresas que promuevan 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. Además elimina la distinción entre agresión y abuso sexual, considerándose agresiones sexuales todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona y también añade la violencia sexual en el ámbito digital (que nunca se había contemplado).

### **3. OBJETIVOS, ODS Y OBV**

1. Integrar dentro de la ONG Descartados el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos.
2. Eliminar toda forma de discriminación a las mujeres, directa o indirecta.
3. Garantizar la representación de las mujeres en todos los ámbitos de la organización
4. Contemplar la perspectiva de género en todos los proyectos que se formulen en la asociación

A parte, se creará una **Comisión de Igualdad**, que vigilará todos los aspectos relacionados con la igualdad de género, las posibles discriminaciones y la ética de los cuidados en la organización. Esta comisión también será la encargada de investigar los posibles casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo,

orientación sexual, identidad sexual o expresión de género y cualquier tipo de violencia machista. (*ver punto 7*)

Esta comisión estará formada por 3 miembros que serán nombrados por la junta directiva en sesión ordinaria. A todos los miembros de la comisión se les hará una formación básica en género y discriminación por razón de sexo, con perspectiva interseccional, decolonial y antirracista.

## OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

### **Objetivo 5 de los ODS: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**



La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. Se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, pero el mundo está lejos de alcanzar la igualdad de género para 2030.

Las mujeres y niñas constituyen la mitad de la población mundial y, por tanto, también la mitad de su potencial. Pero la desigualdad de género prevalece y estanca el progreso social.

De media, las mujeres ganan un 23 % menos que los hombres en el mercado laboral mundial y dedican el triple de horas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que los hombres.



La **violencia** y la **explotación sexuales**, el reparto desigual del **trabajo doméstico y de cuidados** no remunerado y la **discriminación en los cargos públicos** siguen suponiendo enormes obstáculos. Todas estas desigualdades se han visto agravadas por la pandemia de la COVID-19: han aumentado las denuncias por violencia sexual, las mujeres han asumido más trabajo de cuidados debido al cierre de escuelas, y el 70 % del personal sanitario y social del mundo son mujeres.

Al ritmo actual, se calcula que se tardará 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales.



Es necesario un **liderazgo político**, unas inversiones y unas reformas políticas integrales para dismantelar las barreras sistémicas que impiden alcanzar el Objetivo 5. La igualdad de género es un objetivo transversal y debe ser un elemento clave en las políticas, presupuestos e instituciones nacionales.

## OBJETIVOS DEL BUEN VIVIR (OBV)

En el marco de la creación de este plan, se tiene también en cuenta una **propuesta alternativa** a los ODS que también forma parte del paradigma de sustento conceptual de este plan. La propuesta contemplada se llama "[Objetivos del buen vivir](#)".

Esta propuesta plantea una deconstrucción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con el fin de identificar las principales incongruencias de los ODS respecto de su propósito de **contribuir a la mejora del bienestar de la humanidad**, desde el punto de vista del **transdesarrollo transmoderno**, entendiendo este como aquella forma de vida que nos permita a los seres humanos **coexistir en armonía con los demás seres de la naturaleza, con los demás seres humanos y con nosotros mismos y nosotras mismas**.

**De dicho análisis se concluye que el desarrollo implícito en los ODS es realmente un modelo de maldesarrollo** insostenible, sustentado en la colonialidad-patriarcalidad-heteronormalidad del poder-saber-ser, en el capitalismo y en el antropocentrismo y que tiene, además, como consecuencias un apartheid global y un modo de vida imperial.

Posteriormente, plantean que, si el concepto de buen vivir surgió como una alternativa al concepto de desarrollo sostenible, frente a la agenda de la cooperación internacional de los ODS, **también debiera elaborarse una agenda global alternativa basada en los Objetivos del Buen Vivir (OBV)**. Así, se recoge una propuesta de OBV, articulada en **3 objetivos generales y 21 específicos**.

Todos ellos se hallarían encaminados a la consecución de las **tres armonías que deben caracterizar al buen vivir global**: la **sostenibilidad biocéntrica**, que reflejaría la armonía con todos los seres de la naturaleza; la **equidad social**, que plasmaría la armonía con todos los seres humanos, y la **satisfacción personal**, que manifestaría la armonía con uno mismo.

## **Objetivo 2. Equidad social. Objetivo general de la armonía con todos los seres humanos**

**Reducir los niveles de desigualdad** de capacidades y oportunidades de la población mundial, entre países, regiones, territorios rurales y urbanos, etnias, confesiones religiosas, clases sociales, géneros, identidades sexuales y personas, así como los niveles de desigualdad de bienestar social alcanzados.

La **equidad social, como criterio de justicia social** (Thompson 2016), implica dar un trato diferente a los diferentes para compensar las desiguales capacidades y oportunidades sociales que poseen las personas, los grupos sociales y los territorios para alcanzar el bienestar (Stewart et al. 2012), así como la moderación de los diferentes niveles de bienestar social alcanzados por las personas, los grupos sociales y los territorios. Así, en la equidad social, se presupone que, pese a que se trate de compensar las diferencias de capacidades y oportunidades, la igualdad de capacidades y oportunidades no es posible; por lo que los **diferentes niveles de bienestar obtenidos a partir de diferentes niveles de capacidades y oportunidades no son justos** y, por tanto, deben ser corregidos con mecanismos de compensación, que transfieran parte del bienestar obtenido por las personas, los grupos sociales y los territorios más favorecidos hacia las personas, los grupos sociales y los territorios menos favorecidos (Robeyns 2014). Especialmente **deben reducirse las diferencias (de capacidades, oportunidades y bienestar)** entre países desarrollados y en desarrollo; entre regiones ricas y pobres dentro de un mismo país; entre zonas rurales y urbanas dentro de una misma región; entre grupos étnicos dentro de un mismo territorio; entre grupos con diferentes confesiones religiosas dentro de un mismo territorio; entre clases sociales altas, medias y bajas dentro de un mismo territorio; entre géneros (hombres, mujeres, queer...) dentro de un mismo

territorio; entre grupos sociales de diferentes orientaciones sexuales (heterosexuales, homosexuales, transexuales, bisexuales, intersexuales...), y entre personas, independientemente de su lugar de residencia o su pertenencia a un determinado grupo social.

## 4. VALORES

Las **condiciones de vida de los individuos y de los grupos** que forman una sociedad derivan, en gran medida, de los **acuerdos normativos e institucionales** que vertebran las relaciones entre sus miembros y estructuran la sociedad en sus dimensiones económica, política y social.

El conjunto de reglas, procedimientos, instituciones, representaciones sociales y normas culturales en los que se plasman esos acuerdos varían en el tiempo y entre distintas sociedades, en función de las ideas y de los discursos dominantes en cada una de ellas acerca del modo en que debería organizarse la sociedad y del significado que se atribuye a valores como la **justicia social, la dignidad humana y la libertad**.

Uno de los principales mecanismos de transmisión y, al mismo tiempo, de construcción de las representaciones sociales, las normas culturales y el sistema de valores es, junto con la **educación, la comunicación social**, en tanto conjunto de procesos, flujos, mensajes y herramientas que posibilitan y materializan la interacción pública entre los miembros de la sociedad.

A partir de estas premisas, los estudios de la comunicación para el cambio social plantean, en su dimensión propositiva, la posibilidad de que la **comunicación social** actúe como factor desencadenante de procesos de análisis crítico de la realidad social conducentes, a medio y largo plazo, y en función de las coaliciones de actores que logre forjar, a la **adopción de nuevos acuerdos de estructuración social**.

## 5. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

La ONG Descartados se compromete a integrar el principio de igualdad en los diferentes ámbitos de actuación que se detallan a continuación:

**1. Ámbito Corporativo:** en los valores de la entidad, los diferentes documentos que se generen dentro de la junta directiva, en las estrategias de comunicación, en las relaciones institucionales con otras entidades y en las políticas internas de la entidad.

➤ Acciones concretas:

- Formación y sensibilización en materia de género dirigida a todas las personas que trabajan y/o colaboran con la entidad (incluidas las personas miembro de la junta directiva)
- Revisión de todas las publicaciones de la entidad para incluir la perspectiva de género (memorias, página web, redes sociales, etc.)
- Participar activamente en campañas para la igualdad de género que realicen otras asociaciones (en Cataluña y en El Salvador)

**2. Ámbito Laboral:** en la conciliación laboral y personal, en cuestiones puramente de personal, como la contratación, remuneración, selección de personal y en la prevención de acoso y/o abuso.

➤ Acciones concretas:

- Realizar un estudio específico de las necesidades de todas las personas que colaboran con la entidad en materia de conciliación de la vida laboral y personal, estableciendo medidas concretas que favorezcan esta conciliación.

- Revisar las políticas de igualdad en materia de personal (selección, remuneración y contratación).
- Realización de diferentes formaciones para sensibilizar e informar (a hombres y mujeres que colaboren en la entidad) sobre el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y expresión de género y cualquier tipo de violencia machista.

**3. Ámbito Proyectos:** aplicar la perspectiva de género en todos los proyectos que realiza la ONG. Las desigualdades de género no son un problema del Sur Global, sino que en nuestras sociedades también existe la desigualdad. Hay que **olvidar esta visión victimista del Sur para formular proyectos no asistencialistas.**

➤ Acciones concretas:

- Realizar evaluaciones del impacto de género en todos los proyectos, no sólo los que se centran en las mujeres.
- Promover la colaboración con proyectos de entidades que trabajen principalmente con mujeres. Entre ellas, **ASMUR**, que en El Salvador promueven la participación de las mujeres en el mundo rural.
- Difundir y compartir los aprendizajes a través de la redes sociales y la página web.

## 6. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y USO DEL TIEMPO

Desde la entidad ponemos como prioridad la **conciliación de la vida laboral con la vida personal** y entendemos nuestra responsabilidad como asociación de asumir la **corresponsabilidad en los cuidados** o de facilitar esa corresponsabilidad en todos los trabajos entre todas las personas de la organización.

Somos conscientes de que la conciliación se ha usado de forma individual en personas concretas, especialmente mujeres, para hacer compatible la vida laboral con el trabajo de cuidados y el trabajo doméstico. El concepto de **corresponsabilidad** transforma esta situación. La responsabilidad ya no es individual, sino **colectiva**, de toda la sociedad. Permitiendo así la incorporación de los hombres a estos trabajos de cuidados, redistribuyéndolos y así, visibilizar socialmente y de manera equitativa las **tareas reproductivas**.

Para ello, es imperante reorganizar el trabajo, facilitar la asistencia a formaciones y reuniones, así como tener reuniones de seguimiento donde se pueda **encontrar el espacio** para las valoraciones y necesidades de cada persona. También es importante tener en cuenta que no todas las personas de la entidad tienen responsabilidades familiares y que hay otras responsabilidades fuera del trabajo igual de importantes, incluyendo el **autocuidado**.

## **7. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CUALQUIER TIPO DE VIOLENCIA MACHISTA**

Este protocolo tiene la función de prevenir y evitar los casos de acoso sexual en el entorno de la organización así como de cualquier forma de violencia machista. Además, en caso de que haya tenido lugar alguna de estas formas de violencia machista, disponer del procedimiento adecuado para su resolución y evitar que vuelvan a ocurrir.

Con el presente protocolo, Descartados ONG manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de **acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género incluyendo cualquier tipo de violencia machista** así como también los comportamientos producidos en el **ámbito digital**.

Al adoptar este protocolo, Descartados ONG quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la entidad asume el **compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo**, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las entidades a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja o hace voluntariado en Descartados ONG.

## **Identificación de conductas:**

### Acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

#### Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### Acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género:

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## **Procedimiento de actuación**

1. Inicio del procedimiento: presentación de la denuncia y activación del protocolo

En Descartados ONG, **Ana Fernández Viso** es la **persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras y/o voluntarias de Descartados ONG deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá **presunción de veracidad** y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las **denuncias serán secretas** y la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras y/o voluntarias de la entidad el modelo que figura en este plan para la formalización de la denuncia o reclamación (ver anexo 1) La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico, será **necesaria para el inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de Descartados ONG la **adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal**.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, **en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa**.

## 2. Expediente informativo: Investigación

### Fase 1: procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta **fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz** para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

**Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, **se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta** por la comisión en la fase de procedimiento informal.

### Fase 2: Expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse por esta vía informal, se dará paso al expediente informativo.

La comisión realizará una investigación, en la que se resolverá la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la entidad adoptará las **medidas cautelares necesarias y separará a la presunta persona acosadora de la víctima.**

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza.

La comisión podrá **solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.**

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

En el seno de la comisión las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

**El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.** A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de

culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un **plazo no superior a diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### 3. Resolución del expediente y adopción de medidas

La dirección de Descartados ONG, una vez recibidas las conclusiones de la comisión, adoptará las decisiones que considere oportunas en el **plazo de tres días laborables**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Descartados ONG procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión del procedimiento. A modo de ejemplo, estas son algunas de las decisiones que puede adoptar la entidad:
  - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. **En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.**

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se **sancionará a la persona agresora**. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual o de voluntariado, la dirección de Descartados ONG mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Descartados ONG adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la entidad.
- Información y formación a las trabajadoras/voluntarias de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

#### 4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a **treinta días naturales**, la Comisión de Igualdad vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la entidad haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

**Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de **obligado cumplimiento**, entrando en vigor en la fecha prevista de este Plan de Igualdad de Descartados ONG, el (**14 de mayo de 2024**) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad, a través de correo electrónico, manteniéndose **vigente durante 5 años**.

Igualmente, el protocolo se podrá revisar en un plazo de 2 años para poder hacer un seguimiento y evaluación del mismo.

Por último, este procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisprudencia civil, laboral o penal.

## **8. GLOSARIO**

Sexo: representa las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, especialmente las que tienen que ver con sus genitales y su papel en la reproducción

Género: es una construcción social que expresa las diferentes características asociadas al sexo asignado al nacer, que varía según la sociedad y el momento histórico.

Androcentrismo: sesgo de valores, metodologías o conocimientos que consideran que los hombres y lo considerado masculino es lo que importa y tiene más valor. Es la aceptación de lo masculino como lo neutro.

Heteropatriarcado: es un sistema de organización política, social y económica donde se da una situación de opresión y dominación hacia las mujeres. Dónde los varones heterosexuales tienen el dominio y, por tanto, el poder en las relaciones que se generan.

Afrofeminismo: da lugar a reivindicaciones propias de las experiencias de las mujeres negras que están sujetas a múltiples opresiones sociales por encarnar

cuerpos e identidades no hegemónicas y racializadas. Según esta corriente, si el feminismo ignora la racialización de las mujeres, están colaborando en la discriminación de éstas.

Feminismo decolonial: plantea la crítica de que el racismo, la política económica de larga duración, y los efectos culturales del colonialismo afectan a mujeres no-blancas, no-occidentales en el mundo post-colonial. Otra vez, se vuelve a poner en el centro la intersección entre las opresiones, relacionándolos con las instituciones y la cultura impuesta por el colonialismo. Se origina como una crítica a las teorías feministas blancas de los países del norte.

Sexismo: Conjunto de métodos empleados por el sistema patriarcal para mantener la jerarquización de trato que recibe un sexo u otro.

Ecofeminismo: Es la corriente del feminismo que integra la temática ecologista. Sostiene que el modelo tecnocapitalista neoliberal se tiene que reemplazar por una relación cordial con la naturaleza. El patriarcado ha generado una cultura de dominación hacia las mujeres, los animales y la naturaleza. Esta corriente está intentando corregir el camino actual de la sociedad, que no tienen en cuenta la crisis climática, que dilapida los recursos básicos, acabando con la biodiversidad y privando a la generación actual y las siguientes de un futuro digno.

Ética de los cuidados: surge al reconocer la vulnerabilidad y la dependencia del ser humano cuando, a lo largo de su vida, pasa por momentos en los que no puede cuidar de sí mismo y precisa de otros para vivir y encontrar su bienestar. Va más allá de la norma institucionalizada y abstracta en la que se basa la ética de la justicia, e incorpora una mirada contextual, inmersa en los detalles de las situaciones, personas, tiempo y espacios, pivotando en torno al concepto de «responsabilidad», surgida de la conciencia de formar parte de una red de relaciones de interdependencia.

Expresión de género: es la representación externa de nuestro género. Es la forma en la que utilizamos determinados elementos para expresar hacia el exterior quiénes somos. Dentro de la expresión de género encontramos elementos como por

ejemplo, la forma de expresarnos con las manos, la forma de hablar, la apariencia (ropa, complementos), los pronombres, etc.

Identidad de género: autoidentificación, sensación íntima, encarnada y tangible de ser hombre, mujer u otra categoría no binaria, pudiendo no corresponder con el sexo biológico.

Interseccionalidad: tiene en cuenta los diferentes ejes de opresión: género, clase social, etnia, religión, estudios, orientación sexual, etc. Estos diferentes ejes de opresión están interrelacionados y afectan a las personas de múltiples maneras.

Machismo: son todas las actitudes, comportamientos, creencias, símbolos, normas, prácticas sociales, etc. que tienen como finalidad promover la superioridad del varón respecto a la mujer en el seno de la sociedad y en sus diferentes instituciones: familia, escuela, religión, políticas, leyes, medios de comunicación...

Perspectiva de género: consideración de que las mujeres y los hombres y sus necesidades y expectativas son igualmente valiosas.

## **9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Hidalgo-Capitán, A. L., García-Álvarez, S., Cubillo-Guevara, A.P., Medina-Carranco, N. (2019). Los Objetivos del Buen Vivir. Una propuesta alternativa a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Iberoamerican Journal of Development Studies, vol. 8(1):6-57.D OI: 10.26754/ojs\_ried/ijds.354 Recuperado de, <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ried/article/view/3811/3311>

Cobo Bedia, & Ranea, B. (2020). Breve diccionario de feminismo / Rosa Cobo y Beatriz Ranea, eds. Los Libros de la Catarata.

Lafede.cat - Organitzacions per la Justícia Global (2018). Sembrant cures per cultivar canvis: perspectiva feminista i ètica de la cura. Guia d'autodiagnosi per organitzacions.

[https://eticadelacura.lafede.cat/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures\\_Guia-1.pdf](https://eticadelacura.lafede.cat/wp-content/uploads/2019/01/SembrantCures_Guia-1.pdf)

Naciones Unidas (2016). Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones (CIRD) (2017). Col·lecció Útils Pràctics, número 26. Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. <https://tjussana.cat/publicacio/manual-sobre-la-incorporacio-de-la-perspectiva-de-gener-e-i-mesures-digualtat-per-a-entitats/>

Fundación Vicente Ferrer (2022). Plan de igualdad de oportunidades. [https://fundacionvicenteferrer.org/es/sites/default/files/2023-04/resumen\\_plan-de-igualdad-fundacion-vicente-ferrer\\_2022.pdf](https://fundacionvicenteferrer.org/es/sites/default/files/2023-04/resumen_plan-de-igualdad-fundacion-vicente-ferrer_2022.pdf)

Asociación Ariadna (2019). Plan de igualdad de género. [https://www.ariadnaong.es/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Igualdad-2017-2021\\_ariadna.pdf](https://www.ariadnaong.es/wp-content/uploads/2021/06/Plan-Igualdad-2017-2021_ariadna.pdf)

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Ministerio de Igualdad y Instituto de las Mujeres (2023). Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo\\_Acoso\\_Sexual\\_Por\\_Razon\\_Sexo\\_2023.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_Por_Razon_Sexo_2023.pdf)

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Ministerio de Igualdad y Instituto de las Mujeres (2023). Modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral en empresas que elaboren un plan de igualdad <https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/ModIProtEmpConPdl.docx>

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Ministerio de Igualdad y Instituto de las Mujeres (2021). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_pdi.pdf)

## **ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN**

I. Persona que informa de los hechos

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

## II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación con la entidad:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

## III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la entidad:

## IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

## V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

## VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de

prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión de Igualdad del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género y cualquier tipo de violencia machista en Descartados ONG.