

PROTOCOLO INSTITUCIONAL

ANTE RIESGOS Y SITUACIONES DE ABUSOS

ENERO 2020

Contenido

| | |
|--|----|
| PROTOCOLO INSTITUCIONAL | 1 |
| ANTE RIESGOS Y SITUACIONES DE ABUSOS | 1 |
| ANTECEDENTES | 2 |
| MARCO LEGAL DEL PROTOCOLO | 2 |
| DEFINICIONES QUE ASUME EL PROTOCOLO | 5 |
| OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN | 6 |
| MEDIDAS DE PREVENCIÓN | 6 |
| MEDIDAS DE PREVENCIÓN GENERALES | 7 |
| VIAJES Y REUNIONES | 8 |
| PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ANTE LA DENUNCIA O SOSPECHA DE ABUSOS | 11 |
| FASES DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN | 12 |
| SITUACIONES ESPECÍFICAS EN RELACIÓN CON NUESTRO TRABAJO CON MENORES DE EDAD | 13 |
| SITUACIONES ESPECÍFICAS EN RELACIÓN CON NUESTRAS ENTIDADES ASOCIADAS | 16 |

ANTECEDENTES

ZABALKETA asume que en el escenario actual de la sociedad es frecuente encontrar situaciones de abusos y acosos de carácter sexual, así como otros comportamientos que denotan la dignidad básica de las personas, convirtiéndolas en simple moneda de cambio de intereses personales o de mercado, y de actitudes y comportamientos psicóticos o delictivos.

Aunque son situaciones que se presentan en todos los contextos, el hecho de trabajar Zabalketa en escenarios de alta vulnerabilidad de la población y de estar implicada en la promoción y defensa de los Derechos Humanos de todas las personas, requieren de un compromiso especial para evitar riesgos de abusos tanto a las personas que trabajan o colaboran con ZABALKETA como a aquellas que se benefician o participan de nuestro trabajo institucional.

En 2019 se realizó en ZABALKETA de la mano de personas especializadas, externas a la entidad, un *Diagnostico de Situación en Materia de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral*, en el que se hacían también un análisis de las medidas previstas por el Protocolo de 2018, y se pasaba a hacer algunas conclusiones y recomendaciones.

En paralelo, durante 2019 la Coordinadora de ONGD de Euskadi, de la que ZABALKETA forma parte, elaboró un *Protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual*, que ha pasado a formar parte de los documentos programáticos de la Coordinadora, y establece algunos criterios que deben trasladarse a las entidades asociadas

En consecuencia, la Junta Directiva ha procedido a realizar una actualización y renovación del Protocolo de Zabalketa de 2018, para mejorarlo y adecuarlo a las sugerencias que desde esos espacios se han realizado.

MARCO LEGAL DEL PROTOCOLO

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 se 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.

La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en el artículo 184 establece que el acoso sexual puede, además, ser constitutivo de delito castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

Los acosos y abusos sexuales, el exhibicionismo y la explotación sexual están considerados como delitos por el Código Penal vigente en el territorio español, y análogamente por los correspondientes códigos penales de los distintos países donde Zabalketa desarrolla actividades. Al tener Zabalketa su sede oficial en el estado español, se toma como referencia legal común lo establecido en el Código Penal vigente de España, sin que eso suponga renuncia a fueros legales específicos debido al territorio internacional donde en cada momento se puedan estar realizando actividades, o donde, debido a ellas, se haya desplazado el personal contratado o voluntario de Zabalketa.

A título de referencia se señalan los principales artículos significativos del Código Penal español:

- **ARTICULOS: 181-183** Abusos sexuales: *Actos no violentos, pero no consentidos o con consentimiento viciado. En cualquier caso, se entiende que existe consentimiento viciado en el prestado por los menores de 16 años o por personas privadas de sentido o de cuyo trastorno mental se abusare.*
- **ARTICULOS: 172 y 184:** Acoso y acoso sexual: *persecución, reiteración en el contacto no deseado, solicitud de favores sexuales por quien tiene una posición preeminente respecto de la víctima*
- **ARTICULOS 185-186:** Exhibición sexual: *actos obscenos propios, o incitación a terceras personas.*
- **ARTICULOS 187-189:** *Explotación sexual, corrupción de menores y prostitución.*

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que:

- **ARTICULO 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 una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*
- **ARTICULO 7.2.** " *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".*
- **ARTICULO 8** " *Constituye discriminación por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad "*
- **Artículo 48 .1** *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. "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 objetos del mismo". " Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con 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 ".

- **ARTICULO 62.** Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
- A. “Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones Públicas negociarán con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:
 - B. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en prevenir y no tolerar el acoso sexual el acoso por razón de sexo.
 - C. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 - D. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 - E. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulan una queja o denuncia.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia. En su artículo 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y a la salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acoso *constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete.* Así lo establece el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en su artículo 96 sobre la carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo señala que:

En aquellos procesos en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y, en cualquier otro supuesto

de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que este inspira.

Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, EMAKUNDE (Revisión 2017)

Este protocolo forma parte del VI Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Con la aplicación de este " se regula un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten".

"El objetivo es que las medidas de prevención de riesgos eliminen o reduzcan en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual y por razón de sexo y que como consecuencia el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado".

DEFINICIONES QUE ASUME EL PROTOCOLO

Definiciones generales

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 crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"*.

En cuanto al **acoso por razón de sexo**, la misma ley orgánica, en su artículo 7.2 lo define como: *"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"*.

La **Organización Internacional del Trabajo** desarrolla el concepto de acoso sexual y sus formas en las siguientes definiciones. Es acoso sexual el *"comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo"*.

El acoso sexual puede manifestarse de distintas maneras. Como chantaje cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual. O como ambiente laboral hostil, cuando la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación a la víctima.

Los comportamientos que se califican como acoso sexual pueden tener distinta naturaleza: física, verbal y no verbal. Algunos ejemplos:

Conductas verbales. Insinuaciones molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales o compartir tiempo fuera del horario laboral, después de que la persona trabajadora haya dejado claro que dicha insistencia no es deseada o resulta inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios obscenos; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc

Conductas no verbales. Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, gestos de evidente carga erótica; cartas o mensajes electrónicos de carácter ofensivo, de contenido explícito sexual, etc

Conductas Físicas. Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, promoción innecesaria de reuniones en espacios aislados o solitarios.

OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

I Objetivos

1. Prevenir posibles situaciones de acoso, abuso exhibición o explotación de carácter sexual o por razón de sexo u orientación sexual al personal contratado, el voluntario, la población atendida por los proyectos, y la que participa en las distintas actividades que organiza Zabalketa.
2. Establecer un procedimiento de actuación ante indicios de situaciones de acoso, abuso exhibición o explotación sexual.
3. Promover un contexto social de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier modalidad de violencia sexual o de cualquier tipo de la que se tenga conocimiento

II Ámbito de aplicación

Este Protocolo será de aplicación a las personas contratadas laboralmente por Zabalketa, a las que prestan servicios por cuenta de Zabalketa, a las que colaboran en régimen de voluntariado en sus actividades o que participe en la entidad a través de cualquier otro mecanismo que haya establecido para ello. Asimismo, se aplicará *mutatis mutandis* a las personas que se benefician o participan de las actividades de Zabalketa, y a las personas contratadas por las contrapartes de Zabalketa para la ejecución de proyectos conjuntos.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Zabalketa manifiesta su criterio institucional de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso en cualquiera de sus formas incluido el sexual, por razones de sexo u orientación sexual . En esa lógica declara:

- 1.- Que está comprometida con la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres.
- 2.- Que adopta medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la relación laboral.

3.- Que no tolera ningún comportamiento contrario a la libertad, la dignidad, la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras, socias locales, población beneficiaria y cualquier otra persona vinculada de alguna forma con la organización.

4.- Que vela por asegurar la calidad del trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

5.- Que aplica, de forma diligente, una política preventiva y de abordaje para proteger al personal contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual.

6.- Que dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual para asegurar entornos de trabajo seguros y respetuosos para todas las personas.

7.-Que dispone de una persona de referencia fácilmente localizable y accesible para vehicular las comunicaciones y denuncias.

8.- Que facilita información y formación a las personas trabajadoras y formación a las direcciones u órganos de decisión de las organizaciones sobre los asuntos relacionados con estas conductas no deseadas.

9.- Que aplica medidas disciplinarias severas ante situaciones probadas de acoso, por razón de sexo u orientación sexual.

10.- Que Pone a disposición de las personas interesadas modelos de denuncia interna, garantizando la confidencialidad, la protección de datos y la celeridad en el procedimiento de investigación.

Zabalketa dará la oportuna difusión del contenido del Protocolo y facilitará la debida formación, información y sensibilización en esta materia entre todas las personas que trabajan o colaboran con la entidad.

MEDIDAS DE PREVENCION GENERALES

Descripción de los riesgos potenciales asociados a las actividades de ZABALKETA y las posibles medidas preventivas.

| ESPACIOS ACTIVIDADES EN EUSKADI | ACTIVIDAD | ACCIONES PREVENTIVAS |
|---------------------------------|--------------------|---|
| Sede de la entidad | Trabajo ordinario. | Las puertas de los despachos individuales no dispondrán en ningún caso de cerrojo o llave interior, y se procurará que tengan vidrio o vidrio esmerilado. Se procurará trabajar con la puerta de los despachos abierta o entornada a los pasillos de comunicación. |

| | | |
|---|--|---|
| | Reuniones bilaterales o de grupo. | Se realizarán preferentemente en la sala de reuniones con puerta de cristal. Si se realizan en un despacho individual se mantendrá la puerta abierta o entornada. |
| | Reuniones extraordinarias fuera de horario laboral | Tendrán que ser justificadas y se deberá avisar al resto del personal de la oficina mediante comunicación circular o cita de agenda compartida. Se realizarán preferentemente en la sala de reuniones. |
| Actividades en centros educativos | Propias de los proyectos | Se realizarán siempre en grupos y con la asistencia de personal del centro educativo. |
| Actividades de carácter público | Propias de los proyectos | Se realizarán siempre en grupos. Se realizarán de preferencia en lugares públicos abiertos, donde otras personas puedan acceder. |
| Actividades específicas con menores de edad | Propias de los proyectos | Se realizarán siempre en grupos, y deberán estar presentes al menos dos personas adultas. Se realizarán de preferencia en lugares públicos abiertos, donde otras personas puedan acceder con facilidad. Se facilitará la participación o asistencia de los padres y madres a las actividades. |

VIAJES Y REUNIONES

| ACTIVIDAD | CIRCUNSTANCIA | MEDIDA PREVENTIVA |
|-----------|---------------|-------------------|
|-----------|---------------|-------------------|

| | | |
|------------------------|-----------------------------|--|
| Viajes de dos personas | Trayecto en medios privados | <p>Será público y conocido el horario de salida y llegada, así como la ruta prevista.</p> <p>Se podrá optar libremente por viajar en medios propios diferentes a los propuestos y encontrarse en el lugar de destino.</p> |
| | Alojamiento en ruta | <p>Cada persona desplazada tendrá libertad para escoger en destino el alojamiento de su preferencia aun siendo diferente para cada persona que viaja.</p> <p>En el caso de viaje grupal organizado, serán públicos con la antelación conveniente los detalles de alojamiento, debiéndose ofrecer una alternativa razonable si por cuestiones personales alguna de las personas manifiesta esa preferencia.</p> <p>De preferencia se elegirán habitaciones individuales, o si no es posible, en espacios abiertos a otras personas.</p> |
| Reuniones | Propias de los proyectos | Se realizarán de preferencia en lugares públicos abiertos, donde otras personas puedan acceder con facilidad. |

| CIRCUNSTANCIAS EN OTROS PAISES CON OCASIÓN DE VISITAS DE SEGUIMIENTO O PERSONAL EXPATRIADO | ACTIVIDAD | ACCIONES PREVENTIVAS |
|---|------------------|---|
| Viajes | Trayectos | Se procurará realizarlos en medios públicos de cierta garantía. En el caso de hacerlos aisladamente, se |

| | | |
|--|--------------|---|
| | | <p>procurará sacar una fotografía del vehículo y de su placa de identificación, señalando al responsable/conductor que se envía en ese momento por protocolo a la sede central de la organización.</p> |
| | Alojamientos | <p>Se elegirán de preferencia alojamientos evaluados de forma compartida por otros usuarios que no tengan más de un 10% de notas negativas, y en los que no se expresen dudas consistentes sobre su reputación o su seguridad.</p> <p>Está prohibido expresamente compartir alojamiento (misma habitación) con personas menores de edad, o en el mismo edificio si no existe una presencia estable en el mismo de las personas que ejercen la tutela.</p> |
| | Voluntariado | <p>Ordinariamente no se permitirá el acceso de voluntariado a proyectos orientados a proveer servicios a menores de edad, salvo que exista un conocimiento previo y suficiente de esa persona, y un motivo adecuado.</p> <p>En ese caso se exigirá previamente un certificado de ausencia de antecedentes de delitos de naturaleza sexual.</p> |

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN ANTE LA DENUNCIA O SOSPECHA DE ABUSOS.

- **Respeto y protección.** Todo el procedimiento de intervención previsto en el presente protocolo garantiza respeto y protección. Se actuará con discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas y asegurar la protección de las personas mediante el seguimiento directo o la suspensión cautelar de funciones, atendiendo a los datos objetivos, a la dimensión de los daños posibles, a la probabilidad de riesgo, y a la presunción de inocencia.
- **Derecho a la información.** Todas las personas implicadas tienen derecho a una información veraz y ágil sobre el curso de los procedimientos seguidos y los acuerdos alcanzados.
- **Trato justo.** Se garantiza la audiencia imparcial y el trato justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la situación para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento contará con plazos para la resolución de cada fase y buscará la mayor celeridad para la rápida resolución de la situación, y prestará atención de forma inmediata y ágil, evitando demoras innecesarias, o un nivel de verificación que no sea razonable.
- **Confidencialidad.** La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial y es una obligación ética y vinculante al puesto para quienes realizan la tarea de investigación y propuesta de resolución.
- **Apoyo de personas formadas.** En función de la información recibida se contará con la participación de personas expertas en la materia para garantizar los procedimientos y resoluciones.
- **Colaboración.** Todas las personas que sean citadas en el trascurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.
- **Protección ante posibles represalias.** Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por su participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- **Medidas cautelares.** Durante el procedimiento y, hasta la conclusión de este, las personas implicadas pueden proponer adoptar medidas cautelares (cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo, etc)
- **Comunicación efectiva y formal** a los órganos colegiados de gobierno, y actuación dirigida y coordinada por parte de ellos.

- **Reparación del daño.** Las medidas de reparación aplicadas tras un caso de acoso tendrán como objetivo la atención a las víctimas y el restablecimiento del clima laboral dañado por el acoso en cualquiera de sus formas.
- **En el caso de participación activa o pasiva de menores,** defender inicialmente el interés superior del menor.
- **Poner en comunicación** de la posible víctima o de aquellas que tengan interés legítimo la posibilidad de pedir apoyo y asesoría a la Coordinadora de ONGD de Euskadi para impulsar el procedimiento si lo considera oportuno
- **Poner oportunamente en comunicación** de la posible víctima o de aquellas que tengan interés legítimo la posibilidad de acogerse como alternativa al procedimiento previsto por ZABALKETA al de la Coordinadora de ONGD de Euskadi, facilitándole la información adecuada y la comunicación inicial.

FASES DEL PROTOCOLO DE ACTUACION

1. **DETECCIÓN.** El procedimiento se inicia con la comunicación verbal o escrita formulada por la víctima, su representante legal, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso o abuso. Si la comunicación se formulara verbalmente se procurará, siempre que sea posible, su ratificación posterior por escrito. Para facilitar dicha comunicación ZABALKETA dispone de la siguiente cuenta de correo electrónico: prevencionacoso@zabalketa.org que envía la información tanto a la Presidencia de la entidad como a la Dirección de Proyectos. Cuando la comunicación afecte a un menor de edad, se dará traslado inmediato de los hechos a la Fiscalía de Menores y, en aquellos casos en que se trate de una situación ejercida por personas ajenas a la familia del menor de edad, también a sus padres o tutores.
2. **INFORMACIÓN.** En un plazo máximo de 10 días se constituirá un Equipo de Referencia con al menos 2 personas de la Junta de Gobierno y la asistencia de una persona experta externa a la entidad. Salvo que las circunstancias de la situación que se contempla dicten por prudencia otra cosa, se informará a todas las personas de la Junta de la apertura de un expediente de INFORMACION, y se establecerá un plazo máximo de 30 días para presentar conclusiones. Se dará entonces comienzo a una fase de información, en la que se creará un informe escrito en el que registrará todas las notas y conversaciones que se produzcan a lo largo de la investigación. Deberá aplicarse el principio de confidencialidad, según el cual únicamente deberá informarse de una sospecha/denuncia/notificación de abuso a aquellas personas que necesitan ser conocedoras del hecho.
3. **SEGUIMIENTO.** A la vista de los datos se tomarán medidas de forma inmediata si se mantiene una situación que pudiese ocasionar nuevas sospechas de abuso. Si existen

sospechas razonables de comisión de delito, se procederá a notificarlo a las autoridades competentes para su debida instrucción penal. Si no las existen se incoará un expediente de seguimiento, solicitando las aclaraciones pertinentes a las personas sospechosas, e incorporando esas declaraciones al expediente formal. En todas las fases se seguirá con delicadeza el principio de presunción de inocencia. En el caso de que la presunta víctima sea una persona contratada por Zabalketa o forme parte de su voluntariado, se tomarán las medidas provisionales oportunas (ajuste de jornada, de horario, de sede trabajo, de responsabilidades, etc) para garantizar de la mejor manera sus derechos y su seguridad.

4. **ACTUACION.** A la vista de la información recogida, en un plazo máximo de 15 días se tomarán las medidas adecuadas, que requerirán en todo caso de una propuesta motivada que deberá ser avalada al menos por 3 personas de la Junta Directiva de la entidad y por una persona del equipo técnico, y que se corresponden con las siguientes:
 - a. Archivo del expediente por acusaciones falsas o infundadas y ausencia de dudas razonables sobre la integridad de la persona acusada.
 - b. Seguimiento cautelar para el caso de que exista un informe no concluyente, salvaguardando al mismo tiempo el derecho de inocencia de le persona acusada, y el principio de prudencia para la evitación de posibles daños.
 - c. Conclusión de hechos calificables como conducta de acoso no constitutiva de delito. Se procederá a un apercibimiento formal a las sanciones administrativo/laborables que pudieran corresponder en función de los hechos, a las medidas correctoras que pudieran considerarse para garantizar la no reiteración, y las de reparación de las víctimas.
 - d. Conclusión de hechos que se estiman pueden constituir delito o falta de carácter penal. Traslado del expediente a la fiscalía, y en su caso personación particular.

SITUACIONES ESPECIFICAS EN RELACION CON NUESTRO TRABAJO CON MENORES DE EDAD

El trabajo de ZABALKETA tanto en Cooperación como en Educación para la Transformación o en las actividades de acción social se dirigen a un publico muy amplio. Sin que la actuación con menores de edad sea un campo específico de nuestro actuar, con frecuencia nos encontramos implicados en proyectos o en acciones en las que los menores participan en alguna medida.

De forma habitual las actividades en la que participan menores de edad y en las que está presente personas de ZABALKETA no están específicamente organizadas por nuestra entidad, sino por otras entidades (centros educativos, centros de tiempo libre, municipios...) que solicitan la colaboración puntual de ZABALKETA sin que sea responsabilidad propia la gestión del conjunto del trabajo. En todos esos casos se atenderán escrupulosamente las indicaciones recibidas para la gestión de posibles casos de Abandono, Maltrato y Acoso por las entidades

organizadoras, si bien todo el personal contratado y voluntario de Zabalketa, entendiendo que las personas menores de edad son un sujeto de especial vulnerabilidad ante las circunstancias de acoso abuso y maltrato, mantendrán un actitud de prudente vigilancia para mejor garantizar los derechos de las y los menores en relación a los siguientes aspectos:

1. Ofrecer pautas para prevenir y detectar precozmente los riesgos y situaciones que puedan ocasionar que una persona menor de edad o adolescente sea objeto de desprotección o pueda sufrir maltrato, acoso y/o abuso sexual.
2. Ofrecer pautas sobre cómo proceder en el ámbito de nuestro trabajo ante situaciones de desprotección, maltrato, acoso y/o abuso sexual a niños, niñas y adolescentes.
3. Establecer los procedimientos específicos de coordinación entre los diversos servicios (sociales, educativos, policiales, etc) para la mejor defensa de los derechos de las personas menores de edad.

DEFINICIONES:

- SITUACIONES DE DESPROTECCIÓN INFANTIL: aquellas que han estado provocadas o sean consecuencia del incumplimiento, inadecuado o imposible cumplimiento de los deberes de protección que corresponden a los padres, madres o personas que ejercen la tutela o guarda de la persona menor de edad afectada.
- SITUACIONES DE MALTRATO, ACOSO Y/O ABUSO A MENORES CAUSADOS POR TERCERAS PERSONAS: aquellas en las que los derechos fundamentales de un niño, niña o adolescente sean vulnerados por personas diferentes a las que ejercen la guarda y tutela de los menores
- SITUACIONES URGENTES: aquellas en las que se valora a través de indicios razonables que la integridad del niño, niña o adolescente se encuentra seriamente comprometida de forma inmediata y que existen elementos para sospechar una situación de maltrato ó abandono.
- SITUACIONES NO URGENTES: el resto de las situaciones, que indican alguna situación de riesgo que no compromete de forma inmediata o grave la integridad del niño, niña o adolescente.

REFERENCIAS NORMATIVA DE ACTUACION ESPECIFICA:

“ Tanto las autoridades y servicios públicos, como las personas físicas, en particular aquellas que por su profesión o función detecten una situación de riesgo o posible desamparo de un niño, niña o adolescente, tienen la obligación de prestar la atención inmediata que la persona menor de edad precise, de actuar si corresponde a su ámbito competencial o, en su caso, de comunicarlo a las autoridades competentes o a sus agentes más próximos; además deberán de poner los hechos en conocimiento del ministerio fiscal cuando sea necesario.” Art. 13 y 14 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y Art. 50.1 de la Ley del Parlamento Vasco 3/2005, de 18 de febrero, de Atención y Protección a la Infancia y Adolescencia

“Toda persona o autoridad y especialmente aquellos que por su profesión o función detecten una situación de maltrato, de riesgo o de posible desamparo de un menor, lo comunicarán a la autoridad o sus agentes más próximos, sin perjuicio de prestarle el auxilio inmediato que precise”.

“Toda persona que tuviera noticia, a través de cualquier fuente de información, de un hecho que pudiera constituir un delito contra la libertad e indemnidad sexual, de trata de seres humanos, o de explotación de menores, tendrá la obligación de ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación procesal penal”.

“Será requisito para el acceso y ejercicio a las profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores, el no haber sido condenado por sentencia firme por algún delito contra la libertad e indemnidad sexual, que incluye la agresión y abuso sexual, acoso sexual, exhibicionismo y provocación sexual, prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, así como por trata de seres humanos. A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales profesiones, oficios o actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la

Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor y normas concordantes.

PRINCIPIOS DE ACTUACION

- a) Interés superior de la infancia y de la adolescencia: en caso de duda o conflicto de intereses, sus derechos prevalecen por encima de los de cualquier otra persona.
- b) Coordinación: actuación coordinada de las instituciones intervinientes, velando para que exista colaboración y trabajo conjunto, tanto en la detección como en el abordaje de las situaciones de desprotección, maltrato y/o acoso y abuso sexual.
- c) Celeridad: intervención inmediata en el momento en que se detecta la situación de abuso y actuación que tienda a evitar la dilatación de los procedimientos.
- d) Mínima intervención: evitar someter a la persona menor de edad a actuaciones repetitivas respetando la preeminencia del procedimiento judicial, con garantía de los principios de contradicción e inmediatez de las pruebas.
- e) Confidencialidad: deber de las diferentes instituciones y sus profesionales de guardar reserva sobre toda la información de la que dispongan, relativa a sus circunstancias personales, familiares y la derivada de las situaciones de abuso sexual o malos tratos que se originen tanto presuntas como confirmadas.
- f) Tratamiento educativo y reparación de daños: desde el ámbito educativo se deben poner en marcha los medios y medidas educativas para prevenir los actos violentos, apoyar y promover la presencia de factores positivos o preventivos, así como proponer y trabajar medidas educativas dirigidas a regenerar las relaciones dañadas y a reparar y dar asistencia integral a las víctimas.
- g) Protección y garantías procesales: asegurar las garantías procesales de las actuaciones que se realicen con la persona menor, con el objetivo de protegerle y preservar sus derechos.
- h) Prevención

CRITERIOS DE INTERVENCION. Si en el ámbito de las actividades desarrolladas por ZABALKETA o en las que participa ZABALKETA se percibiera alguna de las situaciones de desprotección maltrato o acoso reseñadas, se seguirán los siguientes criterios generales:

- a) Mantener una atención prudente a las señales de sospecha.
- b) Escuchar respetuosamente el relato de un o una menor que refiera haber sido maltratado, acosado o abusado/a sexualmente.
- c) Registrar el relato espontáneo del niño, niña y/o adolescente: transcribir textualmente sus palabras y especificar las circunstancias en las que realiza el relato.
- d) Respetar su intimidad.
- e) Comunicar de inmediato a los equipos de apoyo y a los equipos técnicos con competencias.
- f) Registrar todos aquellos datos e informaciones que puedan ser relevantes en la determinación de las características del caso de manera lo más objetiva posible y sin emitir juicios de valor.
- g) Tratar toda la información con la máxima cautela y confidencialidad.
- h) Informar prudentemente a la familia para que puedan tomar las medidas oportunas salvo si se valora que dicha información pone en riesgo la integridad de la persona menor de edad (abuso sexual intrafamiliar, maltrato físico grave...). En estos casos debe comunicarse la situación a los Servicios Sociales.

En lo que se refiere a los procedimientos generales, y a las normas de prudencia para la prevención de daños se estará a lo previsto en el presente documento en el apartado correspondiente, (páginas 7 y ss) haciendo las adaptaciones necesarias en la lógica “mutatis mutandis” para un mejor servicio al derecho.

SITUACIONES ESPECIFICAS EN RELACION CON NUESTRAS ENTIDADES ASOCIADAS

ZABALKETA trabaja de forma habitual en los terceros países en relación de partenariado con entidades locales. Si bien el personal contratado con ocasión de los proyectos depende funcional y jurídicamente de esas entidades locales, y que cada una de ellas tiene autonomía y libertad para actuar conforme a la normativa de cada país, ZABALKETA no puede dejar de entender que existe una relación especial con ese personal contratado por terceros, que tiene su origen en los diferentes convenios interinstitucionales, que fijan el objetivo y alcances de cada proyecto y los recursos económicos que ZABALKETA va a transferir para su ejecución. Por eso, de igual manera que ZABALKETA exige a sus contrapartes el cumplimiento de la normativa local en cuestiones laborales o de seguridad de su personal contratado, entendemos que tenemos también autoridad moral para solicitar voluntariamente el cumplimiento de los criterios esenciales de prevención aquí recogidos y su aplicación “mutatis mutandis” a las relaciones entre personas y a las condiciones generales de trabajo.

Al mismo tiempo, como ZABALKETA no tiene capacidad ni oportunidad para exigir que en todos los sitios y momentos se toman todas las medidas adecuadas, se ha visto oportuno tomar las siguientes medidas complementarias:

| MOMENTO | ACCIONES PREVENTIVAS |
|---------------------------------------|--|
| FIRMA DEL CONVENIO INTERINSTITUCIONAL | El convenio deberá contener una clausula en el que el Socio Local se compromete a velar institucionalmente por prevenir posibles situaciones de acoso, abuso exhibición o explotación sexual al personal contratado, el voluntario, y a la población atendida por los proyectos. |
| INICIO DE ACTIVIDADES | Todo el personal contratado por el proyecto deberá tener conocimiento del presente documento, y habrá una copia de él accesible públicamente. |
| INICIO DE ACTIVIDADES | Todo el personal contratado por el proyecto tendrá acceso a la dirección de correo prevencionacoso@zabalketa.org para poner en conocimiento de ZABALKETA cualquier situación que considere inadecuada, con el compromiso de confidencialidad de la información. |
| FASE DE EJECUCION | Si llega a ZABALKETA información fundada de un comportamiento que pueda tener la condición de acoso o abuso, se darán los pasos conforme al procedimiento general previsto, adecuándola a la realidad del contexto local |
| FASE DE EJECUCION | Si llega a ZABALKETA información que se refiere al descuido sistemático de las medidas preventivas, se hará un apercibimiento formal a la entidad Asociada, y se solicitará un plan de acción para la incorporación efectiva de las medidas. |
| TODO EL PROCESO | El incumplimiento sistemático de las indicaciones del presente protocolo puede ser causa suficiente para no continuar en el futuro trabajando con una entidad local. |