

GATE+ LGBTQIA
process

Modelo de Protocolo para la prevención respuesta ante la violencia basada en el género y el acoso basado en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.



**Gender
Awareness and
Transformation for
Equality**

LGBTQIA+

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility



**Co-funded by
the European Union**

GATE ^{LGBTQIA}
process +

Teoría

Modelo de
protocolo

ÍNDICE

- 1 | **Por qué tener un protocolo?**
- 1 | **¿Qué incluir en el protocolo?**
- 2 | **¡Difundilo!**
- 3 | **Ejemplo de protocolo**
- 4 | **1. Principios rectores**
- 5 | **2. Definiciones**
- 10 | **3. Procedimiento para la acción**
 - 3.1 Constitución de la Comisión de Investigación
 - 3.2 Inicio del procedimiento: Denuncias
 - 3.3 Fase Preliminar o Procedimiento Informal
 - 3.4 El Expediente Informativo
 - 3.5 Resolución del Expediente de Acoso
 - 3.6 Mecanismo
 - 3.7 Plan de acoso y violencia
 - 3.8 Medidas cautelares

- 14 | **Anexo: Modelo de denuncia**



¿Por qué tener un protocolo?

El hecho de que exista un protocolo definido puede ser importante por muchas razones, algunas de ellas son:

- El proceso de creación de un protocolo puede servir como un espacio para la reflexión, el intercambio de experiencias y la sensibilización.
- Es una forma de prevenir comportamientos percibidos como discriminatorios, violentos o acosadores por razón de características sexuales, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la organización
- Hace que sea más fácil manejar una situación cuando alguna de estas situaciones ocurre
- Cuanto más participativa/colaborativa sea la elaboración de un protocolo, más eficaz será.

¿Qué debemos incluir en el protocolo?

Objetivos: ¿Por qué se publica el protocolo? Es importante mencionar los principales objetivos que tiene la entidad a la hora de elaborar el protocolo.

Definiciones básicas: Normalmente, los protocolos incluyen las definiciones de todas las conductas percibidas como discriminatorias, violentas o acosadoras por razón de características sexuales, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Dar ejemplos de las definiciones incluidas hace que las personas puedan identificarlas de manera más fácil.

Personas o Área/Departamento responsable: Se debe determinar qué personas o área/departamento son las encargadas de velar por el cumplimiento del protocolo y de aplicar las medidas necesarias en caso de que se produzca un caso de violencia de género o acoso por razón de características sexuales, orientación sexual, identidad de género o expresión de género en la organización. Es importante garantizar la diversidad de género en este área o departamento.

Mecanismos: ¿Cuál sería el procedimiento si se produce alguna de las conductas percibidas como discriminatorias, violentas o acosadoras por razones de características sexuales, orientación sexual, identidad de género o expresión de género? El Protocolo debe determinar el procedimiento que debe seguirse y los términos en los que debe abordarse la situación. Algunas organizaciones tienen mecanismos o procedimientos formales e informales, o solo uno de ellos. Es importante enumerar un curso de acción claro para abordar los incidentes.

Medidas de precaución: Algunos protocolos incluyen medidas para proteger a la víctima hasta que se resuelva el incidente.

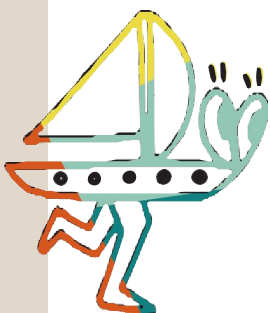
Formulario de denuncia: Se recomienda incluir un formulario estandarizado para ser utilizado en la notificación de incidencias. Esto garantizará que toda la información relevante se recopile de manera sistemática. El formulario podría ser utilizado por la persona/equipo responsable de gestionar el proceso de denuncia (por ejemplo, en forma de entrevista) o podría estar disponible en línea para que la persona que desee denunciar un incidente lo haga por sí misma. Cada método tiene sus pros y sus contras: los formularios en línea pueden facilitar el inicio del proceso de denuncia, pero pueden resultar confusos para la persona, lo que hace que se omita información importante en la denuncia. Las entrevistas, por otro lado, podrían facilitar una mejor recopilación de información; sin embargo, los roles múltiples y las relaciones personales pueden crear obstáculos para las personas que desean informar. Si es posible, ofrezca ambas opciones.

¡Compartir!

Crear un Protocolo no tiene sentido si nadie en la organización lo conoce. Es importante informar a las nuevas personas que ingresan a la organización sobre este documento y proceso, y también a otras personas u organizaciones que trabajan o colaboran con la vuestra.

Informa de formas diferentes y creativas que el Protocolo existe.

Crea una difusión visible al respecto, como carteles en el pasillo. Se sugiere organizar periódicamente talleres formativos, en el que se presente el Protocolo a los nuevos miembros y se explique el proceso de notificación de incidencias y gestión de informes. La formación y los talleres centrados en cuestiones relacionadas con el género y la sexualidad son, por supuesto, importantes medidas complementarias del protocolo.





MODELO DE PROTOCOLO

[Nombre de la organización] considera la discriminación, así como el acoso verbal, físico y sexual por razón del sexo asignado al nacer, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, como comportamientos inaceptables, y a través de este protocolo, reafirma su compromiso de trabajar en la prevención y tomar acciones claras contra estos comportamientos.

Este protocolo tiene los siguientes objetivos:

- Involucrar plenamente a todas las personas de la organización en la comprensión y promoción de la igualdad de género, respetando los derechos de las mujeres y las personas LGBTQIA+.
- Prevenir la discriminación, la violencia y el acoso por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en la organización
- Promover el respeto de los derechos humanos en la organización.
- Establecer medidas y procedimientos claros para denunciar y abordar posibles incidentes de discriminación, acoso y violencia.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

1. Principios rectores

CONFIDENCIALIDAD: Toda la información relacionada con que una persona de la organización sea víctima de violencia, discriminación o acoso por motivos de identidad de género, expresión de género, orientación sexual y/o características sexuales debe mantenerse confidencial. Esta información no debe divulgarse sin el consentimiento de la víctima, a fin de **garantizar la protección de la persona y evitar la revictimización**.

DILIGENCIA Y CELERIDAD[1]: el proceso se llevará a cabo con la mayor celeridad posible y con la mayor sensibilidad y respeto posible de los derechos de cada una de las personas implicadas. La investigación y resolución del conflicto se llevará a cabo con diligencia y sin dilaciones innecesarias, a fin de que el procedimiento pueda concluirse lo más rápidamente posible respetando sus garantías.

¹ <https://www.uab.cat/doc/protocol-uab-en>

2. Definiciones²

Acoso por motivos de identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales

El acoso basado en la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o las características sexuales es cualquier comportamiento realizado en función de la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o las características sexuales de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará discriminatorio todo acoso basado en la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual o las características sexuales.

Para apreciar que una situación calificable como acoso por razón de identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales se produce efectivamente en una realidad concreta, se requiere la concurrencia de una serie de elementos que configuren un denominador común, entre los que destacan los siguientes:

- a. Acoso, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que tenga su origen en el exterior y sea percibida como tal por la persona que la sufre.
- b. Atentado objetivo contra la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente como tal por ésta.
- c. Resultado de la multirreincidencia. El ataque a la dignidad de la persona que sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daños a otros derechos fundamentales de la víctima, como el derecho a no sufrir discriminación, un ataque a la salud psíquica y física, etc.
- d. Que no se trate de un hecho aislado.
- e. El móvil de estas conductas debe estar relacionado con la identidad de género, orientación sexual, expresión de género, características sexuales reales o percibidas de la víctima.

También se considerará acto de discriminación el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

² Todas las definiciones se han extraído de la siguiente página web:

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesora-miento/acoso-sexual/home.htm> ¡Consulta nuestro documento de Glosario en nuestra web para conocer más términos!

3. Algunos ejemplos:

Ataques con medidas organizativas:

- 1 Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultando sus esfuerzos y habilidades.
- 2 Cuestionar y anular las decisiones de la persona.
- 3 No asignar ninguna tarea, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- 4 Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o proporcionar datos erróneos.
- 5 Asignar trabajos muy por encima o muy por debajo de la competencia o las calificaciones de la persona, o que requieran mucha menos calificación de la que la persona posee.
- 6 Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7 Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrado de archivos del ordenador, manipulación de herramientas de trabajo causando daños, etc.
- 8 Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 9 Manipulación, ocultación, devolución de correspondencia, llamadas, mensajes, etc., de la persona.
- 10 Denegación o dificultades para acceder a permisos, cursos, actividades, etc.
- 11 Represalias, definidas como cualquier trato adverso hacia una persona como resultado de presentar una queja, reclamo o denuncia para prevenir la discriminación basada en la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales.

Acciones que tienen como objetivo aislar a la persona destinataria:

- 12 Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros (aislamiento).
- 13 Ignorar la presencia de la persona.
- 14 No hablarle a la persona.
- 15 Restringir que los compañeros hablen con la persona.
- 16 No permitir que la persona se exprese.
- 17 Evitar todo contacto visual.
- 18 Eliminar o restringir los medios de comunicación de que dispone la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan la salud física o psicológica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o escritas.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas aterradoras.
5. Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente.
6. Incurrir intencionalmente en gastos en detrimento de la persona.
7. Causar daños en el lugar de trabajo o en las pertenencias personales de la persona.
8. Exigir a la persona que realice trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la privacidad y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y el ridículo.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, tratando de que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlarse de los gestos, de la voz, de la apariencia física, de las discapacidades, de los insultos, etc.
4. La violación de la confidencialidad de las personas transgénero que están en proceso de reasignación de sexo
5. Críticas a la nacionalidad, posición política, religión, vida privada, etc.



Acoso sexual

Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, constituye acoso sexual.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título enunciativo y sin excluir ni limitar, las conductas que se describen a continuación podrían constituir acoso sexual:

Conducta verbal:

- ◇ Presuntas insinuaciones, proposiciones o presiones para la actividad sexual
- ◇ Coqueteos ofensivos
- ◇ Comentarios insinuantes, o comentarios obscenos
- ◇ Llamadas telefónicas o contactos de redes sociales no deseados
- ◇ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Comportamientos no verbales:

- ◇ Exhibición de imágenes, objetos o escritos sexualmente sugerentes o pornográficos, gestos.
- ◇ Cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de naturaleza ofensiva y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

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

Acoso sexual o chantaje sexual: consiste en obligar a la víctima a elegir entre someterse a exigencias sexuales, o perder beneficios o verse perjudicada por determinadas condiciones de trabajo, afectando el acceso a la formación profesional, la continuidad en el empleo, la promoción, la remuneración o cualquier otra decisión en relación con esta materia.

Acoso sexual ambiental: la persona acosadora crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos no deseados de naturaleza sexual. Puede ser llevada a cabo por cualquier persona de la organización, independientemente de su cargo o estatus, o por terceras personas del entorno laboral.



3. Procedimiento para la acción³

3.1 Formar la Comisión Asesora

Se crea una comisión para tratar los casos de violencia de género y acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y/o características sexuales. Está formada por tres personas:

[Nombre, apellidos y cargo]
 [Nombre, apellidos y cargo]
 [Nombre, apellidos y cargo]

En caso de ausencia, pueden actuar personas suplentes:

[Nombre, apellidos y cargo]

Para garantizar la máxima confidencialidad de este procedimiento, las personas de esta comisión serán permanentes. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Deberán permanecer imparciales. Si hay conflicto de intereses, deben abstenerse, o las partes afectadas pueden solicitar su recusación.

Lo ideal es que la comisión esté formada por personas con formación en perspectiva de género y diversidad sexual. La comisión también puede contratar a una persona experta externa si fuese necesario.

3.2 Inicio del procedimiento: Denuncias

En(NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN), [NOMBRE, APELLIDO, CARGO] gestiona la denuncia. Las personas trabajadoras no serán sancionados por activar el protocolo a menos que sea de mala fe. Las denuncias son confidenciales pero no anónimas.

Utilice el correo electrónico (INDICAR) para las denuncias, accesible sólo por la persona responsable y las personas que forman la Comisión. Las denuncias también pueden presentarse en sobre cerrado. Cada caso recibe un código numérico de confidencialidad.

Al recibir una denuncia, la persona responsable informa a la dirección y a las personas que forman parte de la Comisión.

³ Este protocolo fue elaborado tomando de referencia la “Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral” (Instituto de las Mujeres, 2021). Referencia: Instituto de las Mujeres. (2021). Guía para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral. https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

3.3 Fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase opcional tiene por objeto resolver rápida y eficazmente los problemas de acoso. La Comisión entrevista a la persona afectada y posiblemente a la persona presunta agresora, y puede implicar a personas expertas.

Esta fase dura hasta 7 días laborables. Si no se resuelve, la Comisión puede iniciar una investigación formal. Si la víctima no está satisfecha con la solución preliminar, la Comisión procede con el proceso formal.

3.4 El expediente informativo

Si la fase preliminar no se activa o resuelve, se inicia una investigación formal. La Comisión investiga escuchando a las personas afectadas y a los testigos, y recopila los documentos necesarios.

Durante la investigación, la dirección puede adoptar medidas cautelares (descritas en el art. 4) para poner fin al acoso, garantizando que no se produzcan daños permanentes en las condiciones de trabajo. La Comisión escucha primero a la víctima y después a la persona presunta agresora, pudiendo ambas hacerse acompañar de una persona de confianza.

Puede consultarse a una persona asesora externa. La investigación concluye con un informe sobre si se ha producido acoso, en el que se sugieren las medidas adecuadas.

3.5 Resolución del expediente de acoso

La dirección de **(NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN)** toma una decisión en un plazo máximo de 5 días laborables basándose en las conclusiones de la Comisión. La decisión se comunica a la persona víctima, a la persona presunta agresora y a la Comisión, manteniendo la confidencialidad.

En función de las conclusiones, la organización puede:

| Archivar el caso.

| Tomar las medidas sugeridas, tales como:

- Separar a la persona agresora de la víctima.
- Sancionar a la persona agresora de acuerdo con las políticas de la organización, lo que puede incluir el traslado, la suspensión o el despido.

La organización garantiza una vigilancia continua para evitar que se repita y proporciona apoyo a la víctima, incluida ayuda psicológica y posibles cambios en las condiciones de trabajo con el consentimiento de la víctima. También se reforzarán los programas de formación y concienciación para prevenir y abordar el acoso.

3.6 Mecanismo

Los mecanismos aquí descritos pretenden aportar soluciones como el correcto ejercicio de la autoridad, la protección de las normas éticas y morales de la organización y la salvaguarda de los derechos de las personas trabajadoras, miembros y otras personas vinculadas a la organización. En las intervenciones con la persona agredida deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- | **Seguridad y cuidados:** Garantizar la seguridad física y emocional y ofrecer paciencia para ayudar a recuperar la confianza.
- | **Ser creíde:** Validar la experiencia de la víctima y reconocer que lo ocurrido no es aceptable en la organización.
- | **Tener voz y poder:** Escuchar a la persona, generar opciones para crear un entorno seguro e inclusivo y apoyar el empoderamiento personal.

Preguntas útiles durante las sesiones con la persona agredida:

- | ¿Quién ha sido perjudicade? ¿Cuál es el daño? ¿Qué está causando el daño?
- | ¿Qué hay que hacer para restaurar el daño? (esto puede orientar las acciones a emprender)
- | ¿Qué puede hacer la persona responsable para restaurar el daño y restablecer las relaciones (si la persona responsable lo desea)?

3.7 Plan contra el acoso y la violencia

Cuando no sea posible esclarecer los hechos, la persona denunciante no será objeto de represalia alguna, salvo que se demuestre fehacientemente la falsedad de las acusaciones, en cuyo caso se iniciará el oportuno expediente disciplinario.

Una vez finalizado el proceso, se proponen una serie de medidas:

- | El control y seguimiento de las medidas propuestas en el informe vinculante será realizado por la Comisión de Acoso.
- | Revisión del protocolo. Es aconsejable establecer previamente una evaluación periódica del protocolo.

El procedimiento puede dar lugar a medidas preventivas inmediatas y cautelares para llevar a cabo mejoras organizativas, que reduzcan o controlen la exposición a los factores de riesgo mencionados, tales como:

- | Medidas adoptadas para evitar incidentes de discriminación, violencia y acoso en el seno de la asociación.

- | El protocolo se dará a conocer a todas las personas que se incorporen a la organización, incluidos personas empleadas, miembros, voluntarias, becarias, afiliadas y beneficiarias.
- | El protocolo se revisará periódicamente cuando todas las personas se reúnan para la capacitación, el seguimiento y la mejora.
- | Se impartirán acciones formativas a todas las empleadas, miembros, voluntarias, becarias y afiliadas de la organización. El contenido de la formación se centrará en: diversidad de género y sexualidad, comunicación no violenta, estilos de comunicación, microagresiones en el entorno laboral, etc., con el fin de prevenir situaciones de discriminación y violencia de cualquier grado.

En todos los casos, los mecanismos deben proteger a la víctima y tener como objetivo reparar la discriminación/acoso y evitar la revictimización.

3.8 Medidas de precaución

Teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso, se podrán adoptar medidas cautelares para evitar el contacto entre la persona afectada y la persona denunciada (por ejemplo: cambio de horario, cambio de grupo de trabajo, etc.), así como para facilitar el acompañamiento de la persona afectada

Las medidas cautelares adoptadas no prefiguran en ningún caso el resultado final de este procedimiento. No podrán adoptarse medidas que puedan causar perjuicios de difícil o imposible reparación para las personas interesadas o que supongan una vulneración de sus derechos.

En todo caso, estas medidas caducan con la ejecución de la resolución que ponga fin al procedimiento.

Anexo: Modelo de denuncia⁴

Persona que informa de los hechos
Nombre:
Apellido::
DNI:
Posición:
Tipos de contrato y relación contractual:
Teléfono:
Correo:
Dirección para recibir notificaciones:
Detalles de la persona que ha sufrido acoso y/o discriminación (si es diferente de la persona que presenta la denuncia)
Nombre:
Apellido::
DNI:
Posición:
Tipos de contrato y relación contractual:
Teléfono:
Correo:
Dirección para recibir notificaciones:

⁴ Fuente: <https://ofccp-apps.dol.gov/complaint/file-a-complaint>
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

Datos de la persona agresora
Nombre:
Apellido:
Categoría profesional/posición:
Lugar de trabajo (si procede)
Descripción de los hechos
Fecha del incidente:
<p>¿Cuál fue la base de la discriminación/acoso? (marque todo lo que corresponda)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Orientación sexual <input type="checkbox"/> Identidad de género <input type="checkbox"/> Expresión de género <input type="checkbox"/> Características sexuales <input type="checkbox"/> Otros (campo abierto):
<p>Describa a continuación lo que cree que hizo la persona que cree que causó discriminación o acoso, incluyendo:</p> <p>Por qué cree que esas acciones se basaron en su: Orientación sexual; Identidad de género; Expresión de género; Características sexuales; u otras características relacionadas con el género y la sexualidad.</p> <p>Cuándo (en qué fechas) ocurrieron las acciones, dónde ocurrieron y quién estuvo involucrado?</p> <p>El daño, si lo hubiera, que usted u otras personas sufrieron debido a las acciones de la persona.</p> <p>Qué explicación, si la hay, ofreció la persona para sus acciones.</p>

Personas Testigas y/o pruebas

Si eres persona testiga , indica nombres y apellidos:

Comparte cualquier evidencia que consideres apropiada (indica cuáles):

Solicitud

La queja o denuncia de acoso o discriminación en contra de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) tiene por objeto activar las actuaciones previstas en este protocolo.

Lugar y fecha:

Firma de la persona interesada:

s

awareness

calm your

business

are you ok?

mental health



GATE+ process

Modelo de Protocolo

para la prevención y respuesta a la violencia de género y el acoso basados en la orientación sexual, la identidad de género, expresión de género y/o características sexuales.

 Co-funded by the European Union

movetia Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility

alte kio

ORLANDO
ORLANDO
ORLANDO

Xena
Xena
Xena

alte kio swiss
suisse
schweiz
svizzera