



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS DE LA CAONGD

Asamblea de 11 de diciembre de 2024

1. Antecedentes y principios.

La Coordinadora Andaluza de ONGD (CAONGD) es una plataforma creada en 1993 que, hoy en día, integra a más de 70 ONG de desarrollo y seis plataformas provinciales de ONGD. La asamblea, que reúne a estas socias, es su órgano supremo. En el día a día, un comité ejecutivo que integran representantes de las entidades socias programa y dirige las actividades, según el marco general de trabajo aprobado en asamblea. Grupos de trabajo y un equipo técnico de apoyo completan su organigrama.

Desde su creación, la CAONGD fue poco a poco va consolidando su identidad y en ese proceso en 2005 se dotó de un código de conducta que detallaba el marco ético y de valores que definían la labor de las ONGD. Dicho código de conducta recoge como característica esencial de una ONGD, entre otras, tener una voluntad de cambio o de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad mediante propuestas favorecedoras de unas relaciones Norte-Sur más justas y equitativas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres como parte inherente e indispensable del proceso de desarrollo.

Del mismo modo, señala como criterio general de organización que las ONGD deberán adoptar las medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en la misma por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión. Asimismo, es conveniente que las ONGD desarrollen políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y participación de las minorías en la institución.

A lo largo de los años la CAONGD, con el liderazgo del Grupo de Trabajo de Feminismos, ha promovido la formación y la toma de conciencia sobre la necesidad de establecer mecanismos formales para garantizar la equidad de género y la erradicación de discriminación, no solo en el trabajo de las entidades de cooperación, sino también en las dinámicas internas de las propias organizaciones.

Como parte de la elaboración del Plan de Igualdad, la CAONGD firmó el 25 de julio de 2018 el compromiso para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad.

Este protocolo nace como parte de dicho compromiso para promover prácticas coherentes dentro y fuera de la CAONGD que contribuyan a la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso promoviendo entornos seguros y saludables.

La CAONGD tiene una postura de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas. Cree en el derecho a vivir una vida libre de acoso sexual y por razón de sexo, discriminación, violencia o abuso de poder, independientemente de la edad, sexo, género, orientación sexual, identidad sexual, diversidad funcional, religión u origen étnico.

Este documento recoge el compromiso de la CAONGD para ser una entidad que propicie y desarrolle una cultura organizativa participativa, abierta, amable y favorecedora del trabajo en equipo y que enfrente las asimetrías entre hombres y mujeres o personas de otras razas u orígenes. La CAONGD trabaja para incorporar el enfoque de género y feminista, desde una perspectiva interseccional y decolonial en sus actuaciones y fomenta la compatibilidad entre el trabajo, la vida personal y familiar y los cuidados.

Es por ello que el presente protocolo es una profundización de esta apuesta política en clave feminista por la que la CAONGD en todos sus espacios de actividad adquiere el compromiso de:

- Garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- Prohibir explícitamente el acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.
- Trabajar para garantizar un espacio de trabajo seguro y amable dentro de la organización.
- Establecer medidas disciplinarias y protocolos de actuación en caso de producirse casos de abuso sexual, acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas. Entre esas medidas, estaría el posible despido y la finalización de cualquier tipo de relación con la CAONGD.

2. Objetivo del protocolo y definiciones.

El objetivo del presente protocolo es garantizar un entorno laboral y organizativo libre de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, promoviendo el respeto y la dignidad de todas las personas vinculadas, en cumplimiento de la normativa estatal y autonómica relacionada.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Además, en su art. 17 establece que "los partidos políticos y las organizaciones sociales legalmente constituidas deben tener un protocolo para prevenir, detectar y combatir la violencia machista. Se debe informar del mismo y se realizarán acciones para sensibilizar a sus miembros. Periódicamente, se evaluará y se revisará el funcionamiento y la aplicación de los procedimientos establecidos en el protocolo"

A los efectos de este protocolo, la CAONGD utilizará como referencia las definiciones marco del acoso sexual y el acoso por razón de sexo recogidas la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 7.1) según el cual "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"

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Desde las perspectivas feministas, las violencias sexuales se derivan de las construcciones patriarcales del género y la sexualidad, y el daño que causan va más allá del daño individual, puesto que también dañan o determinan/condicionan a las mujeres de una manera colectiva.

Consideramos como otra forma de violencia sexual la conducta o comportamiento hacia una persona por su orientación sexual o por razones de expresión o de identidad de género, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, ofensivo o segregado.

Recogemos los ejemplos descritos en el Protocolo de protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, género u orientación sexual de la CONGDE. Sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual o por razón de género:

Conductas verbales:

1. Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
2. Comentarios sexuales obscenos.
3. Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias, habilidades o capacidades sexuales.
4. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.

-
5. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
 6. Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
 7. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
 8. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
 9. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

1. Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
2. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
3. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
4. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
5. Actos de violencia cometidos, asistidos o agravados por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (teléfonos móviles, internet, medios sociales, videojuegos, mensajes de texto, correos electrónicos, etc.). Puede incluir: ciberacoso (consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes), sexteo o sexting (envío de mensajes o fotos de contenido explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria), doxing (publicación de información privada o identificativa sobre la víctima).

Conductas de carácter físico:

Contacto físico deliberado y no solicitado o consentido (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

Se considerar en todo caso como sancionable en el marco del presente protocolo cualquier comportamiento discriminatorio que coadyuve a generar violencia o discriminación en cualquiera de sus manifestaciones sobre las personas y/o fomenta estereotipos de carácter sexista, racista, por razones de discapacidad o de carácter homofóbico o transfóbico.

3. Ámbito de Aplicación.

El protocolo es de aplicación para todas las personas que tienen una relación contractual o de representación en el ámbito de la Coordinadora Andaluza de ONGD. Por tanto, la aplicación es de ámbito total e implica a la totalidad de personas que participan de manera puntual o más continuada en la CAONGD. Es decir, se extenderá a integrantes de Comité Ejecutivo, personal técnico (laboral y asesorías externas), personas participantes en los grupos de trabajo y actividades organizadas por la CAONGD, voluntariado y personas en prácticas.

Todas ellas, en función del papel que desempeñen, se comprometen a implantar este protocolo y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento, compromiso que se establecerá con la firma de un documento de aceptación y conocimiento del presente protocolo por parte de todas las entidades miembro, que se anexará en la documentación de ingreso y en los contratos del personal técnico de la Coordinadora y asesorías externas, compromisos de prácticas, voluntariado y representación, a fin de asegurar que se cumplan con los estándares mínimos de prevención.

Además, este protocolo se aplicará a todas actividades organizadas por la CAONGD, para lo cual se informará del mismo junto con la difusión e inscripción de la actividad.

4. Punto focal y Medidas Preventivas.

4.1. Punto focal.

El presente protocolo tendrá un punto focal u organismo encargado de velar por la aplicación integrado por una de las expertas independientes de la Comisión Ética y Buen Gobierno, la representación de las personas trabajadoras y la vocalía de Feminismos de la CAONGD. Las personas que conforman este comité firmarán un acuerdo de confidencialidad de la información manejada para poder garantizar la protección y el anonimato de las personas interesadas.

En el caso de considerarlo necesario, también se podrá contar con el apoyo y asesoría de una persona experta en la temática para que ayude a acompañar u abordar el tratamiento de un caso.

Son funciones del punto focal de acuerdo con el procedimiento establecido en este protocolo:

- Valorar y definir, en su caso, si la queja o denuncia está comprendida en el ámbito de actuación del presente protocolo.
- Supervisar el cumplimiento del protocolo y sus medidas y colaborar de forma activa en su implantación.
- Brindar apoyo para prevenir y responder ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.

-
- Apoyar a las víctimas, reportar las denuncias de forma confidencial recibidas a través del canal descrito, realizar el proceso de investigación y comunicarse con las víctimas para el seguimiento y la derivación del asunto en caso de ser necesaria.
 - Sensibilizar a través de los procedimientos de acogida al nuevo personal.
 - Deliberar, proponer nuevas iniciativas de ejecución para desarrollo más amplio del presente protocolo.
 - Evaluar en su caso la aplicación del protocolo, definiendo la naturaleza de queja o denuncia en diálogo con la persona que la comunica y arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
 - Atender y resolver consultas y reclamaciones, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.
 - Realizar recomendaciones o propuestas dirigidas al conjunto de las ONGD sobre aspectos del protocolo que considere deben ser tenidos especialmente en consideración.

El punto focal podrá actuar por iniciativa propia, a petición del Comité Ejecutivo de la CAONGD o de una ONGD socia o tras el conocimiento de una denuncia concreta de acoso.

Las posibles denuncias se recogerán en el canal de denuncias establecido por la CAONGD, para lo cual el canal de denuncias general de la CAONGD tendrá un espacio específico para este tipo de denuncias que estará a cargo de la representante de las trabajadoras de la CAONGD.

En el caso de que un miembro del punto focal sea objeto de una queja o denuncia, no podrá formar parte de este hasta que sea resuelta.

4.2. Medidas preventivas:

La CAONGD entiende que la forma más efectiva de evitar el abuso y el acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales o asociativos.

Una prevención eficaz debe incidir, tanto en las actitudes y comportamientos de las personas, como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que quienes formamos parte de la organización asumamos responsabilidades, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

En virtud con el compromiso reflejado en este protocolo, la CAONGD impulsará actuaciones de prevención, información, formación, sensibilización y, si fuera el caso, de sanción frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la organización este tipo de comportamientos.

En particular, se plantean las siguientes medidas:

- Formación y Sensibilización: Se llevará a cabo para prevenir y eliminar posibles acosos en la organización. Las acciones que se realicen en este ámbito incluirán programas periódicos (sesión de trabajo/formación anual CAONGD con agentes externos) de sensibilización sobre acoso y prevención a las entidades socias y la inclusión de formación específica sobre protocolos de acoso en el itinerario formativo de Gestión de organizaciones.

Las acciones que se realicen en este ámbito incluirán como mínimo los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.
- Los efectos que producen en la salud de las personas acosadas.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual...)
- El procedimiento de actuación previsto en el protocolo y su confidencialidad.

- Comunicación: Este protocolo formará parte de los documentos estratégicos de la CAONGD, con el objeto de que sea conocido por todo su personal laboral y voluntario. De igual modo, se comunicará a las organizaciones socias para su conocimiento y para que pueda servirles de referencia para ser incorporado a sus propios protocolos o procedimientos internos.

La divulgación se hará a través de los canales habituales de la CAONGD. Se hará constar los canales seguros y confidenciales para la recepción de posibles denuncias y las personas de referencia del punto focal que estarán encargadas de revisarlas.

5. Procedimiento de Actuación.

5.1. Denuncia interna e indagación.

Los mecanismos de presentación de denuncias/quejas deben cumplir con los principios básicos de seguridad, confidencialidad, transparencia y accesibilidad.

Evitar crear o aumentar los riesgos para quienes presenten la denuncia o sospechas de irregularidades, así como para otras partes involucradas en los hechos (por ejemplo, víctima, persona denunciada).

Imponer prácticas estrictas de control en el intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se menciona a las personas involucradas y omitir información que pueda revelar su identidad (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección, número de teléfono, descripción de rasgos físicos concretos); y mantener los datos de carácter personal o sobre la identidad separados de la denuncia y/o de otros informes vinculados. Debe darse la posibilidad de denuncia anónima.

Contar con medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten denuncias o reclamaciones, explicando claramente cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asesoramiento disponibles.

Cualquier persona puede presentar una sospecha de irregularidad/denuncia sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias. El personal contratado o voluntario o con alguna vinculación contractual con la CAONGD, tienen la responsabilidad y el derecho de informar de cualquier sospecha o duda sobre acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, no debe investigar las denuncias o sospechas por cuenta propia sin ponerlo en conocimiento del organismo responsable y por el cauce previsto en el presente protocolo.

Fuera del ámbito directo de aplicación del protocolo (CAONGD), cuando se tenga conocimiento de un caso de acoso en otra organización, incluyendo las entidades socias, se ofrecerá asesoramiento y derivación al espacio adecuado.

Ante un caso en el marco de este protocolo, se habilitan los siguientes procedimientos:

1.- Procedimiento en caso de queja.

Se entiende por Queja la solicitud planteada por una o varias personas que buscan un espacio de diálogo y mediación para comunicar una situación de acoso de forma que la persona que causa el acoso atienda la queja y modifique su conducta.

El canal para informar de una Queja será un formulario específico habilitado en la web de la CAONGD, este formulario estará atendido por la persona de referencia para esta materia en el punto focal, la representante de las trabajadoras de la CAONGD. Pero también se podrá informar por teléfono y correo de contacto con persona de referencia y resto de personas integrantes del punto focal, bajo los principios de seguridad, confidencialidad y transparencia.

El punto focal buscará espacios de reunión por separado con la persona acosada y con la persona acosadora. En el caso de la reunión del punto focal con la persona acosadora, la persona acosada podrá decidir libremente si acude o no a esta reunión, para explicar directamente a la persona acosadora que su conducta no es bien recibida, es incómoda e interfiere las relaciones personales dentro de la organización.

El plazo máximo de resolución son 15 días desde que se presentó la queja. Si existe acuerdo entre las partes sobre la resolución de la queja, se dará por concluido el proceso.

En todo caso, la persona afectada puede decidir presentar denuncia durante la fase de procedimiento informal, o una vez recibido el informe.

El punto focal puede cambiar el tipo de procedimiento elevándolo a denuncia si lo estima conveniente, siempre con el acuerdo de la persona que la ha planteado.

2.- Procedimiento en caso de denuncia.

Se entiende por Denuncia la comunicación realizada por una o varias personas que buscan un espacio de atención, investigación y resolución de una situación de acoso, que acabe con una sanción si procede.

La Denuncia se comunicará por un formulario en la web de la CAONGD, aunque también se podrá comunicar por un teléfono y correo de contacto con persona de referencia, vocal de feminismos. Al igual que en las Quejas, se podrán comunicar al resto de miembros del punto focal y siempre se velará por el cumplimiento de los principios de seguridad, confidencialidad y transparencia

La denuncia puede ser realizada por la persona afectada o por cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

Su objetivo es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de abuso o acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, así como para proponer medidas de intervención.

La investigación se inicia tras la denuncia y la persona que hace la denuncia sólo ha de aportar indicios que fundamenten la situación de acoso, corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su inexistencia, recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba, respetando en todo el Protocolo de protección contra el acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, su presunción de inocencia si no llegaron a haber siquiera indicios de lo denunciado.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

Las funciones del punto focal en esta fase de investigación son:

Analizar la denuncia y en su caso la documentación que se adjunte.

Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se la debe informar del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se le pedirá que haga un relato adicional de los hechos.

Igualmente, el punto focal deberá entrevistarse con la persona denunciada y con los y las posibles testigos. En esta entrevista debe informarse a la persona denunciada que la carga de la prueba recae sobre ella y garantizar en todo momento que pueda defenderse.

Cualquier persona involucrada en un caso, tiene que procurar estar disponible y tener flexibilidad horaria si fuera preciso, para participar en el proceso.

Toda la documentación de la investigación realizada (informe de incidente, informe de investigación / informe final, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas e internas, etc.) debe ser totalmente confidencial y quedar registrada en un lugar seguro con acceso limitado al punto focal.

En el plazo de una semana el punto focal informará a la persona o personas denunciante de la recepción de la denuncia y de los avances realizados para su gestión.

Todo el proceso de investigación no llevará más de 15 días naturales.

Al finalizar la investigación, el punto focal emitirá un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hará recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que se valora deben acometerse.

5.2. Resolución

Tras el proceso de investigación, el punto focal hará un informe que incluirá una propuesta de medidas y resolución del caso. Este informe se debe emitir como máximo una semana después de finalizar el proceso de investigación.

Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Inicio del expediente sancionador a la persona acosadora por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras.

La tramitación la realizará el grupo focal y la sanción y medidas propuestas deberán ser validada por el Comité Ejecutivo al que se enviará un informe que establezca claramente los hechos, la calificación de la conducta acosadora y la sanción impuesta.

Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

Archivo de la denuncia y valoración de la aplicación de posibles medidas para distanciar a las personas implicadas.

6. Sanciones.

Frente al incumplimiento del presente Protocolo, la CAONGD estará legitimada para imponer las oportunas sanciones contempladas, en el Convenio del Sector, en el Convenio de Oficinas y Despachos, en el Estatuto de

los Trabajadores, y la Ley de Voluntariado, llegando a promover el fin de la relación laboral con La Coordinadora, o en el supuesto de una relación distinta de la laboral, la resolución del contrato o vinculación que corresponda. En el caso de que el incumplimiento se materialice por una persona voluntaria, no sujeto a ninguna Ley o Convenio recogido en el presente La Coordinadora podrá finalizar la relación con esa persona. Igualmente, si la conducta fuese constitutiva de delito, la CAONGD lo pondrá en conocimiento de las autoridades competentes.

En concreto las sanciones en función de la relación con la CAONGD serían:

6.1. Sanciones a la persona acosadora en el ámbito laboral:

Una vez finalizado el proceso, si se ha dictaminado la existencia de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, se procederá a determinar la sanción correspondiente que deberá cumplir la persona acosadora. Esta sanción dependerá de la gravedad del hecho, y se decidirá de entre las sanciones estipuladas en el convenio colectivo de aplicación y en el Estatuto de los Trabajadores que pueden ir desde una suspensión de empleo y sueldo por un breve periodo de tiempo hasta el despido disciplinario.

El art. 184 del Código Penal recoge entre los agravantes, una situación de especial vulnerabilidad en la víctima: edad, enfermedad o discapacidad.

Concretando lo recogido en este artículo, a efectos de valorar la gravedad de los hechos, y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se pueden detallar como circunstancias agravantes las siguientes:

Que la persona denunciada haya incurrido en otros comportamientos indebidos anteriormente (abuso de autoridad, acoso laboral, etc.).

Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.

Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas médicamente acreditadas.

Que la víctima sea una persona migrante, racializada o de diferente origen étnico.

Que la víctima esté en periodo de prueba, tenga un contrato en prácticas o temporal.

Que el acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.

Que la persona acosadora tenga ascendencia jerárquica sobre la víctima.

Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer la investigación.

La CAONGD se opone a las represalias contra la persona denunciante. Cualquier persona contratada o voluntaria o con alguna vinculación contractual con la CAONGD, que presente una denuncia de buena fe sobre un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de

las personas, asista, testifique o participe en cualquier investigación o procedimiento, o quien razonablemente se oponga a tal conducta en el lugar de trabajo, no será afectada negativamente en los términos y condiciones de su empleo, ni será discriminada ni despedida por este motivo. Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si no fuera así, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia para asegurar que no recibe represalias por ese motivo.

Asistencia y derivaciones. Es responsabilidad de la CAONGD garantizar que víctimas de casos de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, presuntamente perpetrados por alguna persona vinculada a la CAONGD, reciban asistencia profesional inmediata, ya sea brindándoles atención directa o derivándoles a otros servicios especializados, siempre que así lo quieran.

6.2 Sanciones a la persona acosadora en el ámbito no laboral:

Una vez finalizado el proceso, si se ha dictaminado la existencia de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, se procederá a determinar la sanción correspondiente que deberá cumplir la persona acosadora.

En el caso de que la persona acosadora fuese representante de la CAONGD, miembro electo del Comité Ejecutivo o de comisiones ad hoc, la persona dejará de ser representante y será comunicada la medida a la organización a la que pertenece.

En el caso de participante en un grupo de trabajo de la CAONGD, la persona dejará de formar parte del grupo de trabajo y la decisión será comunicada a la organización a la que pertenece que podrá proponer a otra persona para que participe en el grupo de trabajo.

En el caso de persona voluntaria o en prácticas, se rescinde toda relación contractual y participación en la CAONGD. En el caso de persona en prácticas, se informa a la entidad que ha facilitado la práctica.

En caso de participante en alguna actividad organizada por la CAONGD, se determina que la persona no puede volver a participar en actividades de la CAONGD, ni en el ámbito presencial, virtual, ni en el ámbito de información y comunicación.

6.3 Medidas de reparación a las víctimas.

Sin perjuicio de otras actuaciones que el punto focal pueda proponer:

La CAONGD mantendrá las condiciones laborales o de posición en el organigrama que la persona víctima tenía antes de la denuncia de acoso. No obstante, si la víctima solicita un cambio de área o lugar de trabajo se valorará la posibilidad por parte del comité ejecutivo.

La CAONGD examinará con celeridad todas las solicitudes relativas a su situación administrativa y organizativa, la concesión de permisos y a cualquier otra solicitud que la persona víctima realice respecto a sus derechos.

LA CAONGD proporcionará orientación a la víctima para la búsqueda de los recursos necesarios de tipo legal y atención médica y psicológica.

Se le facilitará a la víctima el acceso a formación con la finalidad de compensar, si fuera el caso, los perjuicios formativos que se produjeron por el acoso o violencia.

Asimismo, se pondrán en marcha en la CAONGD las medidas correctoras necesarias para garantizar la no repetición de la situación de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.

Además, el punto focal efectuará el seguimiento de la ejecución y eficacia de las medidas preventivas, prestando especial atención a las que eviten posibles situaciones de hostilidad en el entorno laboral y/u organizativo hacia la persona que se haya visto inmersa en una situación de acoso.

El punto focal será el encargado de custodiar los expedientes tramitados, velando especialmente por el deber de confidencialidad de los datos personales que figuren en los mismos.

6.4 Sanciones a las organizaciones socias que no cumplan con el protocolo:

En caso de que se haya dictaminado que una persona representante de una organización socia ha cometido acoso sexual, por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, y su organización se negara a retirar su representación en cualquier espacio de participación de la CAONGD, se entenderá como falta muy grave en los términos previstos en el artículo 40.3. e).

7. Denuncias falsas.

Si de la valoración inicial o del informe emitido por el punto focal se deduce que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos y testimonios aportados son falsos, podrá proponer la incoación de expediente disciplinario a la/s persona/s responsable/s de dichos comportamientos.

Que será tramitado por el Punto Focal con los mismos plazos.

7. Evaluación y Revisión del Protocolo.

La CAONGD se compromete a realizar una evaluación y revisión bianual para mejoras continuas, a través del Grupo de Trabajo de Feminismos y con la participación del Punto Focal. Las revisiones serán aprobadas en sesión de Comité Ejecutivo.

Esta revisión tomará en cuenta: número de quejas, denuncias y resoluciones. Proceso de trabajo para resolución, trabajo desarrollado por el grupo focal. Recursos de prevención disponibles y su desarrollo, herramientas para queja y denuncia disponibles y su desarrollo.

8. Difusión del Protocolo

El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas de la CAONGD deberá ser conocido por:

Las organizaciones socias: su personal voluntario y contratado y sus órganos de dirección.

Las socias y colaboradoras/es (de cualquier tipo) que deseen conocerlo.

Las contrapartes de las socias.

Las administraciones públicas que colaboran con las ONGD y todas aquellas otras que lo deseen.

Los medios de comunicación, empresas y cualquier otra institución que colabore habitualmente con las ONGD.

La opinión pública en general.

Las Coordinadoras Autonómicas y plataformas locales.

La responsabilidad de la difusión recae en la Coordinadora Andaluza de ONGD y en las ONGD socias.

Este protocolo debe ser aprobado en Asamblea para su entrada en vigor. Una vez aprobado será de obligado cumplimiento para la CAONGD.