

# HACER DE NUESTRA ENTIDAD UN ESPACIO SEGURO

## Guía de prevención y actuación contra el acoso sexual en el asociacionismo



Estalunde autonomikotik

**EUSKO JAURLARITZA**  
DIPUTAZIOEN BILKURA  
EL GOBIERNO VASCO

Organismo Autónomo del

**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
JUSTITIA PROZESU BAZKAR

# HACER DE NUESTRA ENTIDAD UN ESPACIO SEGURO.

## Guía de prevención y actuación contra el acoso sexual en el asociacionismo

Elaboración: **Fundación Social Ignacio Ellacuría**  
Arrupe Etxea - C/ Padre Lojendio, 2, 1º derecha 48008 Bilbao  
Tel.: 944465992  
info@fundacionellacuria.org | www.fundacionellacuria.org

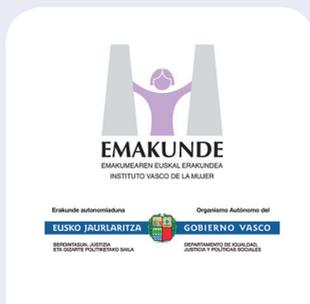
Diseño y maquetación: **Erreka Multimedia S.Coop**

Edición: **Bilbao, diciembre de 2021**



Esta Guía está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional

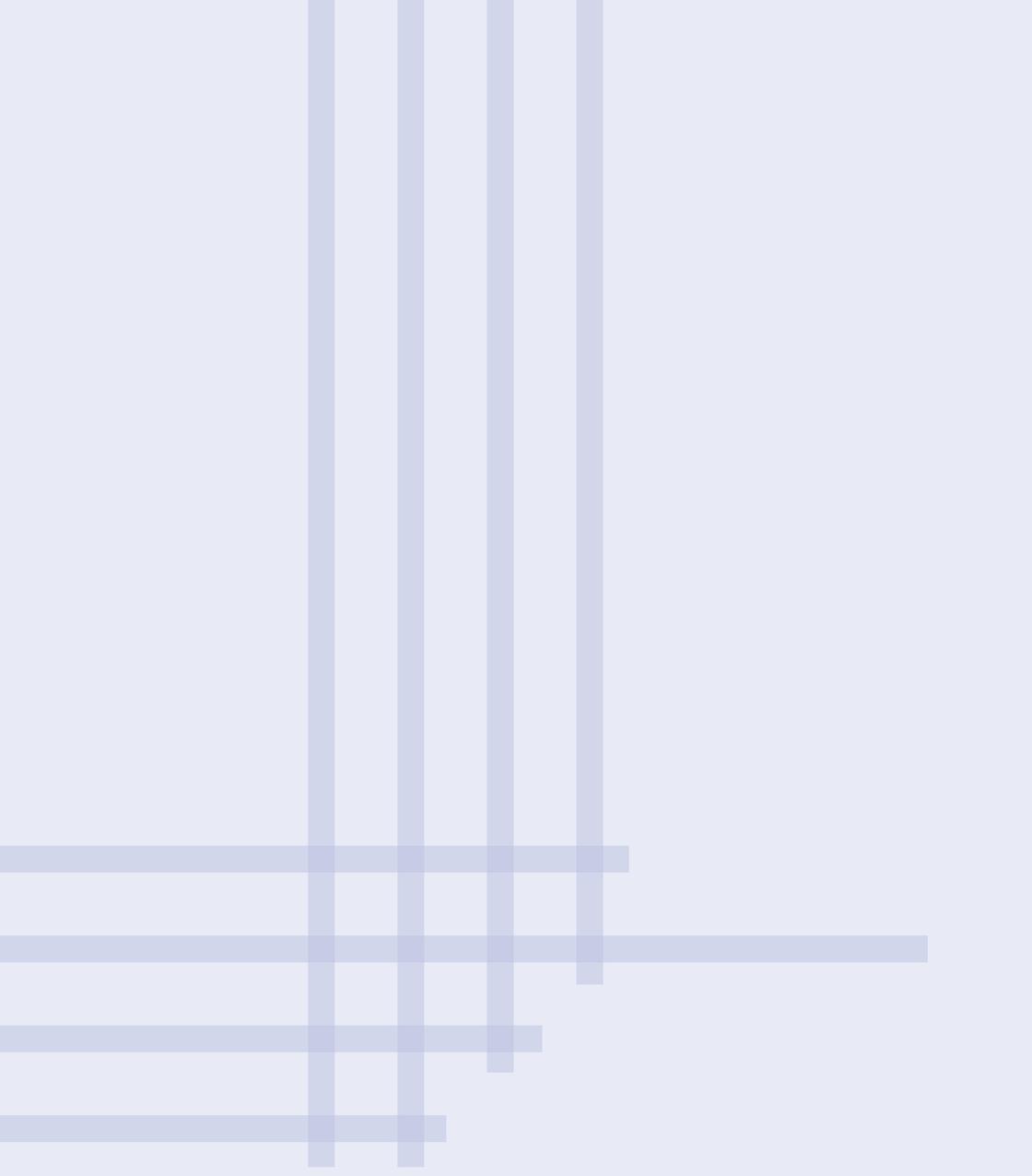
Con el apoyo de:



# ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
PARTE 1. ORIENTACIONES GENERALES	12
1. ¿Qué es el acoso sexual?	12
- Aspectos a tener en cuenta	13
2. Libertad para decidir: el consentimiento	15
- Criterios para el consentimiento	15
- Las palabras no son suficientes: más allá del “Sólo sí es sí”	17
3. No mirar hacia otro lado: “Bystander intervention”	19
- ¿Cómo podemos actuar?	20
4. Proteger a quienes protegen: la Violencia de Género Aisladora	22
PARTE 2. COMO ELABORAR UN PROTOCOLO	26
Puntos básicos de un protocolo de actuación contra el acoso sexual	28
1. Título, fecha e introducción	28
2. Objetivos	29
3. Definiciones	29
4. Principios y criterios	30
5. A quién afecta el Protocolo: ámbito de aplicación	31
6. Responsabilidades y obligaciones de la asociación y sus miembros	32
7. Cómo se interviene y resuelve	32
8. Medidas de protección, apoyo y reparación	34
9. Tiempo de respuesta	35
10. Revisión del protocolo	35
11. Acciones de prevención	36
BIBLIOGRAFÍA	38





# PRESENTACIÓN

## PRESENTACIÓN

Las asociaciones son espacios de relación, donde nos juntamos personas con un objetivo común. Pero para trabajar juntos y juntas, encontrarnos, aprender, hacer realidad nuestros sueños y cambiar nuestra realidad de verdad, necesitamos que cada persona que se acerque a nuestra organización pueda hacerlo con seguridad y libertad. En las asociaciones, el acoso sexual no es más frecuente que en otros espacios. Precisamente porque sabemos que pasa en muchos ámbitos (en la empresa, en la universidad, en los deportes, etc...), sería muy ingenuo pensar que nunca nos podrá pasar. Es necesario que lo hablemos y tomemos medidas para que:

- Todo el mundo se sienta seguro dentro de la asociación.
- La gente que podría hacer este tipo de cosas tenga freno. Y que sepa que si pasa, va a tener consecuencias. Es decir, que los acosadores no tendrán impunidad en nuestras entidades.
- Quien pueda sufrir acoso pueda denunciarlo sin miedo a estar juzgada o juzgado.

El acoso es un tema muy presente en la actualidad. Lo podemos ver en la televisión, en la radio, en las redes sociales, en todos los sitios... Pero es un tema que hay que tratarlo bien, no de cualquier manera, porque es muy importante saber afrontarlo de forma correcta y que no tenga efectos todavía más graves para las víctimas. Por eso, desde la Red de Asociaciones “Voces Unidas-Elkartutako Ahotsak” hemos querido formarnos de una forma muy rigurosa y conocer lo que dice la investigación internacional más puntera sobre este tema, para poder



compartir juntos y juntas de qué forma lo podemos hacer mejor en nuestras asociaciones. La Guía que presentamos es fruto de este trabajo, para poder tener una herramienta que nos permita hacer saber a todos nuestros miembros la utilidad del tema, lo que nos puede aportar eso, y que se sientan protegidos e informados.

Actuar firmemente contra el acoso y prevenirlo, y no silenciarlo o esconderlo, es la vía para hacer que nuestras asociaciones sean más fuertes, democráticas y coherentes con nuestros objetivos.

### **Red de Asociaciones “Voces Unidas-Elkartutako Ahotsak”**

- Asociación de Cameruneses en Bizkaia (ACABIZ)
- Asociación de cooperación al desarrollo de mujeres Kongovascas FAMEK ELKARTEA
- Asociación de la Comunidad Nepali del País Vasco EUSKONEPAL
- Asociación de ruso-parlantes de Euskadi RODINA
- Asociación de Malienses de Bizkaia (BENKADI)
- Asociación de Mujeres Saharauis en el País Vasco - La Liga
- Asociación Diáspora Saharaui en Bizkaia (DISABI)
- Asociación Guine Vizcaya
- Asociación Haldi Fotty - Debatimos y acordamos
- Asociación Oodua Progressive Union - Yoruba y amigos de Yoruba en el País Vasco
- Asociación Solidaridad y Desarrollo NDE de Bizkaia (A.SO.NDE.BIZ)



La Declaración de los Derechos Humanos indica en su Artículo 20 que *“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”*. Así lo refleja también la Ley de asociaciones de Euskadi (2007), que además remarca la necesidad de *“promover acciones positivas para eliminar los obstáculos que impidan la presencia y participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos y espacios asociativos”*.

Hoy en día, somos conscientes de que, para garantizar que las asociaciones sean realmente espacios de participación ciudadana democrática, deben ser también entornos seguros y libres de acoso.

Desde sus inicios, la Fundación Social Ignacio Ellacuría trabaja en el acompañamiento de los procesos participativos de las asociaciones de personas migrantes para su fortalecimiento, visibilización y desarrollo como agentes activos de transformación social. Esta Guía que presentamos nace de esta labor de fortalecimiento asociativo con la voluntad de disponer de una herramienta útil y práctica que permita prevenir el acoso sexual en las organizaciones sociales.



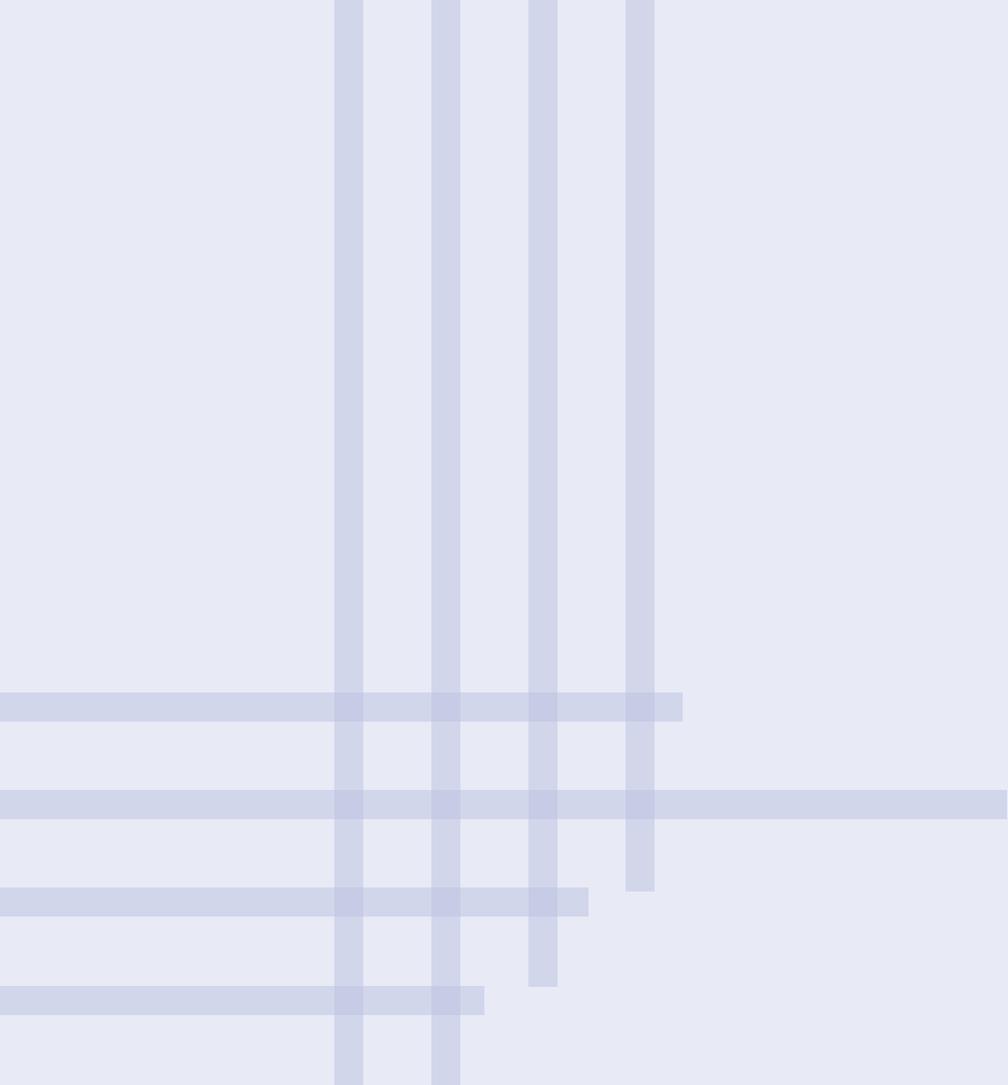
La presente Guía ha sido elaborada de forma participativa. Durante el año 2021 la Fundación Ellacuría, a través de la Red de Asociaciones “Voces Unidas-Elkartutako Ahotsak” ha coordinado un proceso de sensibilización y formación de altísima calidad de la mano de la Dra. Ana Vidu Afloarei, investigadora de la Universidad de California-Berkeley y de la Universidad de Deusto en prevención de la violencia de género y el acoso, y cofundadora de la Red “Me too Universidad”. Con el objetivo de poder conocer las aportaciones científicas internacionales más relevantes en este campo, participaron en la formación más de 80 personas pertenecientes a más de 20 asociaciones diferentes. Posteriormente, personas participantes de asociaciones de inmigrantes formaron parte de la comisión de trabajo encargada de elaborar esta Guía. Al mismo tiempo, diferentes entidades ya han iniciado la redacción e implantación de sus propios protocolos.

Contar con estas medidas y aplicarlas correctamente será una buena ayuda para la mejora de las asociaciones en distintas dimensiones, no solo en el camino de la superación del acoso, sino también haciendo de ellas espacios más participativos, igualitarios, libres y con mayor incidencia social.

*José Javier Pardo Izal, director de la Fundación Ellacuría*







# PARTE 1. ORIENTACIONES GENERALES

## PARTE 1. ORIENTACIONES GENERALES

### 1. ¿Qué es el acoso sexual?

*Hablar del acoso es muy importante para las asociaciones y allí podemos cambiar las relaciones de una manera más fácil porque charlamos de una manera entre amigos, entre conocidos.*  
Malika<sup>1</sup>

En los últimos años se ha producido un gran avance social en la concienciación sobre la violencia y el acoso sexual gracias a la investigación en el tema, así como a la movilización y denuncia de víctimas y supervivientes, junto con muchísimas personas y colectivos que les han dado apoyo. Movimientos sociales como el “Me too” o el “Yo si te creo” han sido ejemplos relevantes para romper el silencio, solidarizarse con las víctimas y dar un paso más en la lucha por la igualdad.

Hay tantos tipos de acoso como situaciones de discriminación: por motivos de raza, en función del sexo de una persona, por la identidad de género, por la orientación sexual, la religión, la edad, el origen nacional o étnico, las creencias políticas, una discapacidad, etc. Todas las personas y todos los miembros de nuestras asociaciones tienen derecho a participar en un entorno libre de toda discriminación y acoso. En el documento que aquí presentamos nos centramos en el acoso sexual, es decir el que tiene una naturaleza de tipo sexual.

El acoso sexual, que es una forma de violencia de género<sup>2</sup>, todavía es demasiado común en nuestra sociedad: **una de cada dos mujeres (55 %) en la Unión Europea ha sido víctima de acoso sexual** al menos en una ocasión desde los 15 años de edad<sup>3</sup>. Numerosas investigaciones<sup>4</sup> indican que hay percepciones distintas sobre lo que es y lo que no es “acoso sexual”; por ello más allá de reconocer el problema, es muy necesario saber identificarlo. Las directivas europeas lo definen así:

<sup>1</sup> Malika es socia de una asociación. Todos los otros nombres citados en esta Guía también son participantes en diferentes asociaciones y se les ha cambiado su nombre real por un pseudónimo.

<sup>2</sup> European Comission: *What is gender-based violence?* [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en)

<sup>3</sup> FRA - Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014): *Encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la violencia contra las mujeres* [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)

<sup>4</sup> Latcheva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(12), 1821-1852.



## ¿QUÉ ES ACOSO SEXUAL?

*“Toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”<sup>5</sup>*

### ASPECTOS A TENER EN CUENTA:

Conviene recordar que el acoso sexual puede ocurrir en cualquier contexto, por ejemplo, entre compañeros y compañeras de la asociación, entre personas del mismo sexo, entre personas que asistan a un acto que organizamos o entre personas socias y el voluntariado. Puede ser muy sutil y nunca tenemos que relativizarlo, intentar justificarlo o quitarle importancia:

- Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas o ejercer acoso sexual; aunque debemos recordar que las víctimas son en su gran mayoría mujeres y los perpetradores mayoritariamente hombres<sup>6</sup>.
- Las personas acosadoras se encuentran en todo tipo de niveles sociales, educativos, puestos de trabajo, responsabilidades en las organizaciones, y entre todos los grupos étnicos, religiosos o políticos.
- No valen las excusas frente al acoso: “Sólo era una broma”, “es que él/ella es de otra época”, “es que es tan simpático”, “eres demasiado sensible”, sólo ha sido una vez”, “lo único que quería era tontear”... pueden ser frases recurrentes para justificar un acoso. El acoso sexual es un abuso de poder que utiliza la conducta sexual como vehículo para la hostilidad y la agresión.
- El acosador siempre es el responsable de haber cometido el acoso. La apariencia o manera de vestir, el comportamiento o las acciones de la víctima nunca serán una justificación para acosar. Que la víctima nunca tiene la culpa es un principio básico del movimiento y la literatura científica internacional contra el acoso.

<sup>5</sup> Consejo de Europa (2011): *Convenio del Consejo de Europa de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (artículo 40).

<sup>6</sup> European Institute for Gender Equality: *Gender Statistics Database*. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/ta\\_wrklab\\_wrk\\_cond\\_wrkcultdiscr\\_\\_ewcs\\_harassment/bar](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicador/ta_wrklab_wrk_cond_wrkcultdiscr__ewcs_harassment/bar)



## EJEMPLOS DE FORMAS DE ACOSO SEXUAL<sup>7</sup>:

- Besos, abrazos o tocamientos indeseados
- Comentarios o bromas sexualmente insinuantes que te ofenden.
- Invitaciones inadecuadas para un encuentro
- Preguntas impertinentes sobre tu vida privada que te ofenden.
- Comentarios impertinentes sobre tu apariencia física que te ofenden.
- Miradas inapropiadas o lascivas que te intimidan.
- Imágenes, fotografías o regalos que alguien te envía o muestra, de contenido sexualmente explícito, que te ofenden.
- Conductas exhibicionistas indecentes.
- Material pornográfico que alguien te obliga a ver en contra de tu voluntad.
- Mensajes de correo electrónico o SMS sexualmente explícitos que te ofenden.
- Insinuaciones inapropiadas que te ofenden, en redes sociales o foros de Internet.

## ¡RECUERDA!

Saber si una conducta es acoso sexual depende de los hechos concretos y del contexto de la situación, así como de las consecuencias para la persona que la ha sufrido y su falta de voluntad. De todas formas, algunos de los **factores clave** para darnos cuenta si es o no es acoso son:

- si la persona afectada considera **que el acto no es deseado**
- y si puede **distanciarse sin miedo a represalias.**

<sup>7</sup> FRA - Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014): *Encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la violencia contra las mujeres*. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)

## 2. Libertad para decidir: el consentimiento

*Es muy claro, cualquier cosa tiene que ser todos de acuerdo, sino es acoso. Por eso tenemos que hablar de esto.*  
Karim

Hablar de “comportamiento no deseado” va ligado a un concepto clave imprescindible para prevenir el acoso sexual: el consentimiento. Es decir, el **aceptar o no cualquier propuesta de manera libre**. En una situación de carácter sexual debemos sentirnos cómodos y cómodas con lo que estamos haciendo o se nos está diciendo y a la vez sentir que podemos pararlo en cualquier momento.

### ¿QUÉ ES EL CONSENTIMIENTO?



Dar el consentimiento es dar permiso, estar activamente de acuerdo sin presiones de ningún tipo para tener una relación afectivo-sexual. Y se da cuando todas las partes implicadas lo acuerdan con gestos verbales o no verbales claros, sin que haya ningún margen de duda.<sup>8</sup>

### CRITERIOS PARA EL CONSENTIMIENTO

El consentimiento nunca debe darse por sentado, ni por un comportamiento anterior, ni por la ropa que se viste o a dónde se vaya. Diferentes campañas<sup>9</sup> de organizaciones civiles en diferentes países han apuntado las siguientes características para dar el consentimiento:

- **Es un acuerdo libre:** todas las personas que participamos en la relación debemos estar de acuerdo en tenerla, todas y cada una de las veces. Debemos decidir libremente y, por tanto, no se consigue el consentimiento mediante la fuerza, la presión, la manipulación, las amenazas o la intimidación, ni estando bajo influencia de las drogas o el alcohol, ni cuando estamos dormidos o dormidas.
- **Es entusiasta:** queremos participar porque nos ilusiona, nos excita, nos entusiasma, no porque nos sintamos presionados o presionadas a hacerlo. Es hacer las cosas que deseamos hacer y como las deseamos hacer, no lo que se espera que hagamos.

<sup>8</sup> National Sexual Violence Resource Center. *I Ask for Consent. Sexual Assault Awareness Month.* <https://www.nsvrc.org/saam/2019>

<sup>9</sup> Planned Parenthood Federation of America. *Consentimiento sexual.* <https://www.plannedparenthood.org/learn/relationships/sexual-consent>

- **Es concreto:** que queramos hacer algo, por ejemplo, besarnos en una fiesta, no significa que queramos hacer otras cosas, por ejemplo, tener relaciones sexuales. Es decir, el consentimiento para una actividad afectivo-sexual particular y en un momento determinado no da el permiso para participar en una actividad afectivo-sexual diferente, ni en otras ocasiones.
- **Es informado:** sólo podemos consentir si tenemos toda la información de lo que va a pasar o de lo que se quiere hacer. Es saber qué y cuánto aceptamos.
- **Se puede cambiar:** tenemos derecho a cambiar de opinión sobre lo que deseamos hacer y la otra persona debe respetarlo. Nunca es demasiado tarde para cambiar de opinión. Una vez que se retira el consentimiento, la actividad afectivo-sexual debe pararse de inmediato.

*El silencio tampoco significa que sí. Por qué muchos hombres interpretan que el silencio significa estar de acuerdo. Por eso una vez en el juicio me han preguntado si he dicho que no, y yo les contesté que no he dicho que no pero que me he puesto a llorar y eso significa que no. Hay muchas formas de decir "no".*

*Surya*

## DEL “NO ES NO” AL “SÓLO SÍ ES SÍ”



Para hacer frente al discurso acosador que afirma que cuando una mujer rechaza una propuesta, en realidad está queriendo decir que sí<sup>10</sup>, el movimiento feminista y antiviolación creó inicialmente el lema **“No significa no”**, dejando claro que cuando se dice “no” tiene un significado literal, sin otras interpretaciones. A pesar de ser un avance ante un discurso acosador muy arraigado, se vio que no era suficiente al considerar que algunas personas no podían resistirse o decir un “no” cuando se encuentran en determinadas situaciones, por ejemplo, estando inconscientes o intoxicadas. Además, que la responsabilidad recaía en la víctima y no en el agresor.

Para superar estas limitaciones, el movimiento estudiantil de los campus universitarios americanos y las futuras legislaciones de Nueva York (2014) y California (2015) acuñó el concepto **“Sólo sí es sí”**, denominado como consentimiento afirmativo. Así, el consentimiento necesita de un “sí”, de afirmar nuestra voluntad en positivo, y todo lo que no sea un “sí”, no da permiso a nada.

<sup>10</sup> Cook, N. K., & Messman-Moore, T. L. (2018). I Said No: The Impact of Voicing Non-Consent on Women's Perceptions of and Responses to Rape. *Violence Against Women, 24*(5), 507–527.

## LAS PALABRAS NO SON SUFICIENTES: MÁS ALLÁ DEL “SÓLO SÍ ES SÍ”.

Como hemos visto, ha sido fundamental establecer el consentimiento en base a un “sí”, pero incluso así, tiene limitaciones. Por ejemplo, si la persona que te acosa es la responsable de firmarte un certificado de un curso que te va a permitir conseguir un título o poder regularizar tu situación, o es la persona de la asociación que te ha hecho de enlace para encontrar un trabajo, el aceptar una situación incómoda o el decir “sí” pueden estar condicionados. Las relaciones de poder, el miedo, o la intimidación tienen un papel muy importante para entender el contexto de una situación.

Así, ¿qué pasa cuando una persona bajo presión dice “sí” pero su voluntad es que no? Las investigaciones más actuales<sup>11</sup> apuntan hacia un nuevo enfoque del consentimiento que no se limita a lo que decimos que queremos, sino que va más allá de las palabras. De hecho, gestos, señas, expresiones de la cara, la postura, las miradas, el tono de voz, es decir, la comunicación no verbal, a menudo no necesitan de más palabras por qué lo dicen todo. Por ello, la clave está en querer leer el contexto dónde se da esta comunicación (verbal y no verbal) y saber interpretar las actitudes, voluntades, posibles coacciones y todo aquello que puede influir en la otra persona.

En este sentido, para ir hacia un consentimiento real, para que exista un sí libre, debemos:

### Fijarnos en las consecuencias, no en las intenciones

Imaginemos que, ante una denuncia por acoso sexual en nuestra entidad, el agresor nos dice que “sólo quería hacer una broma”. Lo que tendremos que valorar no es la intención inicial del agresor, sino la consecuencia final para la víctima: *«Las “buenas intenciones” no justifican las “malas consecuencias”. El consentimiento debe estar asegurado hasta el final, es decir, **la consecuencia es crucial para determinar si el consentimiento ocurrió o no**»*.<sup>12</sup>

### Tener en cuenta todo lo que comunicamos

Para dar el consentimiento no es necesario darlo con palabras, y para obtenerlo tampoco es estar preguntando continuamente a la otra persona, pues **el deseo se puede expresar de muchas maneras**<sup>13</sup>. Una característica clave para valorar el consentimiento es tener presente todo aquello que comunicamos: lo que de-

<sup>11</sup> Flecha, R., Tomás, G., & Vidu, A. (2020). Contributions from psychology to effective use and achievement of sexual consents. *Frontiers in Psychology*, 11 (92).

<sup>12</sup> Ídem.

<sup>13</sup> El Diario Feminista (2018). *Consentimiento sexual y actos comunicativos*. Barcelona: Ainhoa Flecha. <https://eldiariofeminista.info/2018/02/11/consentimiento-sexual-y-actos-comunicativos/>

timos o lo que no decimos, nuestra expresión, dónde lo decimos, quién está a nuestro alrededor, la posición que ocupamos, cómo nos han mirado, qué hemos hablado antes... Todo esto que se conoce como “actos comunicativos”, influye en lo que hacemos y por qué lo hacemos.

En una organización, por ejemplo, hemos de tener en cuenta que todas las personas que ocupan una jerarquía, o que son responsables de algo o alguien, juegan un papel muy importante hacia los demás y eso puede hacerles más difícil tomar una decisión libre (por que de ello depende una nota, un certificado, una ayuda, un trabajo, etc.). Por tanto, a las personas a las que el contexto coloca en una posición de poder deben ir con mucho cuidado, y es suya la responsabilidad de asegurar un consentimiento libre y sin coacciones. En otra situación, por ejemplo, en una cena o en una fiesta con amigos nos pueden presionar para hacer algo que no nos apetece y al final lo podemos acabar haciendo porque no digan que no sabemos divertirnos, porque si no lo hacemos no somos suficientemente hombres o suficientemente mujeres, etc. Poder reconocer estas situaciones es muy importante para poder sentir y decidir libremente.

Por todo ello, es evidente que el consentimiento afirmativo debe ir más allá del lema “Sólo sí es sí”, para que cualquier “sí” sea sin coacciones y se pueda dar libremente, de una forma clara, continua, específica y sin relaciones de poder<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> El Diario Feminista (2019). *El caso de “La Manada” exige nuevas aportaciones científicas*. Barcelona: Lidia Puigvert. <https://eldiariofeminista.info/2019/06/21/el-caso-de-la-manada-exige-nuevas-aportaciones-cientificas/>

### 3. No mirar hacia otro lado: “*Bystander intervention*”

*No es una cosa entre el agresor y la víctima. Es de todas y de todos.  
Tenemos que hacer mano a mano para proteger a las mujeres.  
Khadija*

La palabra *bystander* en inglés se utiliza para describir aquellas personas que están presentes en un evento o incidente, que son testigos presenciales de un hecho. Quedarse indiferente cuando presenciamos un acoso significa que estamos ayudando a cometerlo, y por tanto que somos cómplices. Por el contrario, intervenir, tomar parte cuando somos testigos de una agresión puede cambiar la vida de la víctima (es lo que se llama ser un o una *upstander*). Es por ese motivo, que en las últimas décadas se han desarrollado diferentes programas que promueven la intervención de los testigos (conocidos como *bystander intervention*).

Programas como Green Dot<sup>15</sup>, han demostrado su eficacia para prevenir la violencia de género y el acoso sexual a partir de la formación en una serie de habilidades y estrategias para identificar casos de acoso e intervenir de forma segura para todas las partes. Como veremos a continuación, actuar puede ir desde una intervención directa (por ejemplo, evitando que una persona que ha bebido demasiado sea llevada a una zona alejada de una fiesta), a pedir ayuda a otras personas (por ejemplo, comentar entre las y los compañeros lo que está pasando, llamar a las autoridades,...) o a distraer la situación (por ejemplo, contar un chiste, pedir el móvil...).

#### ¿QUÉ ES *BYSTANDER INTERVENTION*?

*“Es un tipo de respuesta a situaciones que interpretamos como potencialmente dañinas para otra persona. Requiere reconocer el potencial de daño y comprender el papel que podemos desempeñar para reducir el daño al tomar medidas.”<sup>16</sup>*

<sup>15</sup> Cook-Craig, P. G., Millsbaugh, P., Recktenwald, E., Kelly, N., Hegge, L., Coker, A., & Pletcher, T. (2014). From Empower to Green Dot: Successful strategies and lessons learned in developing comprehensive sexual violence primary prevention programming. *Violence Against Women*, 20, 1162-1178

<sup>16</sup> Harvard University's Office for Gender Equity (2021). *Helping Harvard Engage in Bystander Intervention. What Can We Do? Steps to Stopping Harassment*.

Para poder ser un “testigo activo” cuando vemos o sabemos de situaciones que pueden conducir a acoso sexual, es importante ser conscientes de posibles barreras que nos pueden dificultar nuestra intervención<sup>17</sup>. Estas barreras pueden ser más personales (por falta de confianza, porque no sabemos qué hacer, porque nos preocupa que si intervenimos nos podrían atacar, etc.), por el grupo con el que estamos (por miedo a qué dirán, porque no tenemos claro si nos apoyarán, etc.), o más sociales (pensar que otra persona ya intervendrá, o si nadie hace nada pensar que no había para tanto, etc.).

## ¿CÓMO PODEMOS ACTUAR?

A pesar de que pueden haber muchos obstáculos y ser diferentes según cada persona y situación que nos encontremos, lo más importante es saber **que siempre hay algo que podemos hacer**. Los programas de “bystander intervention” proponen diferentes estrategias de intervención concretas para tener siempre alguna opción que nos haga a las personas sentirnos más cómodas y seguras para superar estas barreras. Es fundamental que en primer lugar tengamos claro que **las medidas que tomemos sean siempre seguras y no pongan en riesgo nuestra seguridad personal ni la de la víctima**.

Las respuestas se suelen dividir en:

### ACTUAR DE FORMA DIRECTA:

Eso es abordar directamente lo que está sucediendo, por ejemplo, dirigirnos a la persona que está acosando y decirle que lo deje o que lo que está haciendo podría meterlo en muchos problemas. O bien, también podríamos hablar con la persona que está sufriendo el acoso y preguntarle si está bien.

### DISTRAER:

Podemos hacer algo para distraer a una o a las diferentes personas involucradas, por ejemplo, bailar entre ellos para que alguien escape, entablar una conversación con cualquiera de ellos, o decirle a uno de ellos que lo necesitamos para un juego en otra sala, o que sus amigos lo están buscando porque alguien no se encuentra bien.

### DELEGAR:

Significa acudir a otra persona para que lo haga. Puede ser alguien de la junta de la asociación que haya organizado el acto, un camarero del bar donde hacemos una fiesta, podemos avisar a los amigos de la víctima para que vayan a verla, podemos llamar a la policía, etc.

---

<sup>17</sup> Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An Active Bystander Intervention to Reduce Sexual Violence on College Campuses. *Violence Against Women*, 17(6), 777-796.

Entre estas estrategias, es importante valorar en cada situación **qué opción y qué forma es la más adecuada, pensando siempre en la víctima y en las consecuencias que puede generar nuestra acción, sobretodo para no comprometer su seguridad y bienestar.** Se ha comprobado que las intervenciones dirigidas al agresor tienen consecuencias negativas para las víctimas, en cambio intervenir con las víctimas (por ejemplo, acercándose a la víctima interrumpiendo la interacción con el agresor o apartando a la víctima del agresor) da más efectos positivos y mayor sensación de seguridad<sup>18</sup>.

En resumen, hay muchas opciones disponibles para intervenir y es importante que los miembros de nuestras asociaciones sepan que hay personas en cada entidad que están disponibles para apoyarlas en todo lo que se pueda.

---

<sup>18</sup> Moschella, E. A., & Banyard, V. L. (2020). Reactions to Actions: Exploring How Types of Bystander Action Are Linked to Positive and Negative Consequences. *The Journal of Primary Prevention, 41*(6), 585-602.

## 4. Proteger a quienes protegen: la Violencia de Género Aisladora

*A veces hay personas que quieren ayudar a otra persona y eso les va a traer problemas. Por eso hay muchas mujeres u hombres que no pueden defender a otras personas por qué no quieren meterse en problemas.*  
Diarra

Los programas de formación de *Bystander intervention* han demostrado ser los más efectivos para cambiar actitudes, estar más dispuesto y dispuesta a intervenir y saber cómo actuar ante un caso de acoso sexual y ante la violencia de género. Sabemos que es imprescindible que las personas testigo de un acoso o agresión intervengan y lo hagan estando al lado de las víctimas. Pero las evidencias también nos muestran que casi la mitad de las personas conocedoras de un caso (o testigos de una situación), afirman que no actúan por miedo a represalias<sup>19</sup>.

Una de las causas principales es la Violencia de Género Aisladora<sup>20</sup>, que son los ataques, críticas, consecuencias negativas y agresiones contra las personas y organizaciones que apoyan a las víctimas de violencia de género. A menudo, las personas que brindan apoyo a las supervivientes de acoso sexual se convierten en víctimas de violencia física y/o psicológica cuando las acompañan a denunciar o cuando las defienden, como una forma de coerción contra ese apoyo<sup>21</sup>.

### ¿QUÉ ES LA VIOLENCIA DE GÉNERO AISLADORA?

*“Son las agresiones y represalias lanzadas contra quien defiende las víctimas de violencia de género para que las víctimas permanezcan aisladas. Es la violencia ejercida tanto contra quienes ayudan a las víctimas como contra las víctimas directas con el fin de aislarlas y garantizar su impunidad”<sup>22</sup>.*

19 Melgar, P., Geis, G., Flecha, R., & Soler, M. (2021). Fear to Retaliation: The Most Frequent Reason for Not Helping Victims of Gender Violence. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 10(2), 31-50.

20 Vidu, A., Puigvert, L., Flecha, R., & López de Aguilera, G. (2021). The concept and the name of Isolating Gender Violence. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 10(2), 176-200.

21 Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7(1), 1-26

22 Aubert, A., & Flecha, R. (2021). Health and Well-Being Consequences for Gender Violence Survivors from Isolating Gender Violence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8626

La Violencia de Género Aisladora (inicialmente denominada como “Acoso sexual de segundo orden”), puede ocurrir en diferentes tipos de relaciones, entornos y contextos y tiene la función de condicionar directamente la reacción del entorno de la víctima para silenciar que existe violencia, frenar su apoyo y que nadie se posicione con ella<sup>23</sup>. Así, **la Violencia de Género Aisladora puede limitar la intervención de quien sabe de un acoso por miedo a convertirse también en víctima**. Los acosadores, aunque no siempre son los mismos acosadores que ejercen la violencia hacia la víctima directa, principalmente cometen Violencia de Género Aisladora a través de humillaciones, amenazas y mentiras (aunque también se puede traducir en cualquier forma de violencia) para atacar la reputación de las víctimas y su credibilidad.

En línea con lo que ha hallado la investigación científica, es importante también el papel que tenemos las mismas organizaciones para proteger ese entorno que da apoyo a las víctimas y evitar la Violencia de Género Aisladora<sup>24</sup>. No sólo es importante contar con políticas contra la violencia y el acoso, sino que éstas se apliquen debidamente, para mejorar la situación, ya que esto favorece que las personas intervengan a favor de la víctima, se sientan protegidas y no teman por posibles represalias por el hecho de posicionarse<sup>25</sup>.

Es por eso, que **las asociaciones debemos tener presente la existencia de la Violencia de Género Aisladora y contar con una política de tolerancia cero para intervenir cuando se produzca y que esta política tenga consecuencias favorables para las víctimas**, en caso contrario, no conseguiremos frenar el acoso sexual. Es, por tanto, imprescindible crear un entorno propicio para defender a las víctimas de violencia y proteger también a quien las protege.

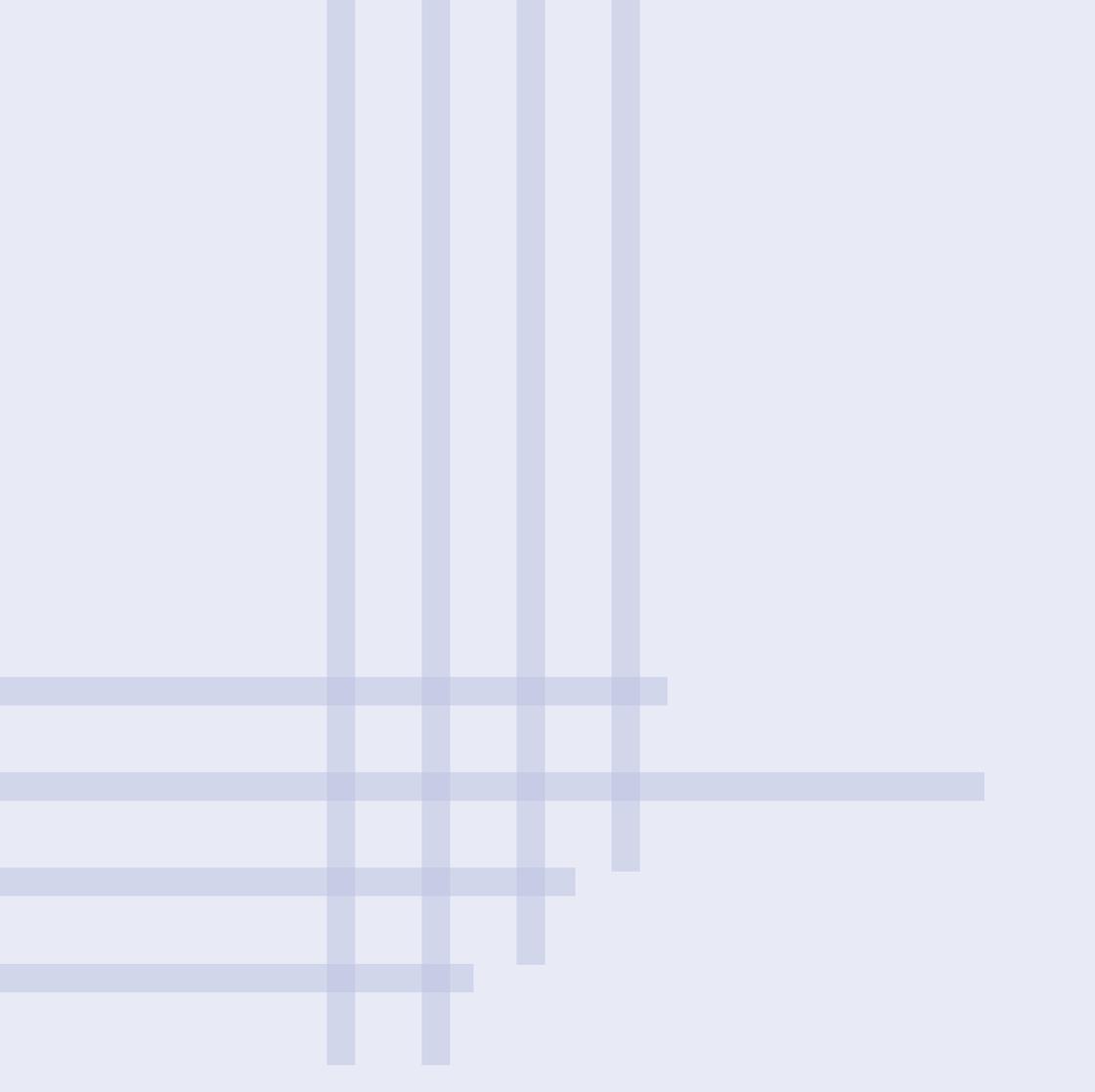
---

23 Flecha, R. (2021). Second-Order Sexual Harassment: Violence Against the Silence Breakers Who Support the Victims. *Violence Against Women*, 27(11), 1980-1999.

24 Puigvert, L., Vidu, A., Melgar, P., & Salceda, M. (2021). BraveNet Upstander Social Network against Second Order of Sexual Harassment. *Sustainability*, 13(8), 4135

25 Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish Universities: Findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence Against Women*, 22(13), 1519-1539





# PARTE 2. COMO ELABORAR UN PROTOCOLO

## PARTE 2. COMO ELABORAR UN PROTOCOLO

*Cuando cualquier mujer vaya a estas asociaciones y sepa que hay una guía o una ley que protege a las mujeres, entonces va a estar más segura y tranquila, que estás apoyada por otras personas.  
Amina.*

Las asociaciones contamos con documentos de referencia que regulan y organizan nuestro funcionamiento. El principal y más básico son los Estatutos donde figura la misión de la entidad, nuestras actividades, los derechos y deberes de los y las socias, el funcionamiento democrático, etc. A veces, para desarrollar y detallar más algunos de los puntos que recogen los Estatutos se complementa con otro documento, que es el Reglamento de Régimen Interno.

Otros documentos que pueden ser útiles para las entidades son los protocolos de actuación. Un protocolo es un documento que fija los criterios para intervenir y los pasos a seguir cuando ocurre una determinada situación. Por ejemplo, muchas instituciones, empresas o equipamientos públicos tienen un protocolo contra incendios. Eso no quiere decir que a menudo se declare un fuego en aquel sitio, sino que sirve para saber qué hacer cuando suena la alarma, por dónde salir y cómo preservar de forma más efectiva la seguridad de las personas que se encuentran allí, si alguna vez ocurriese.

En este caso el protocolo que vamos a elaborar es para prevenir y actuar de haber un caso de acoso sexual en nuestra asociación. En este documento describiremos las orientaciones concretas sobre qué hacer, cómo hacerlo, cuándo, a quién acudir, etc. Evitaremos así que ante un mismo problema actuemos de forma diferente, obrando de forma improvisada o en función sólo del criterio de las personas involucradas en ese momento. Si lo hiciéramos así podríamos causar aún más daño a las víctimas y les estaríamos diciendo que nuestra asociación no es un lugar seguro para ellas.

Por eso, la razón principal de tener un protocolo en nuestra entidad es facilitar la toma de decisiones y disponer de la opción más eficaz y rápida para resolver un posible acoso sexual. Garantizando que todas y todos seguimos las mismas pautas de actuación y que se adoptan las medidas más justas y adecuadas con las víctimas y con las personas acosadoras.

También es importante recordar que ante un caso de acoso sexual hay dos vías de resolución y que optar por una de ellas no excluye utilizar la otra:

- Resolución interna: en la entidad, por medio de este protocolo
- Resolución externa: vía penal o judicial

Un protocolo contra el acoso tiene que partir del consenso de toda la asociación y debe incorporar, como proponemos y ofrecemos en esta Guía, la mejor evidencia científica disponible. Es un documento que también necesita ser revisado periódicamente para ir ajustándolo a la realidad y organización de la entidad. Y lo más importante, el protocolo en sí no lo es todo: debe aplicarse e implementarse de forma correcta, de lo contrario perdería toda su utilidad.



## PASOS PARA HACER NUESTRO PROTOCOLO:

- **Paso 1. Hacer un equipo o comisión,** que cuente con la representación de todas las voces de nuestra asociación, para que sea un grupo plural: personas asociadas, personas participantes de nuestras actividades, voluntariado (si tenemos) y profesionales (si tuviéramos gente contratada). En esta Comisión para preparar el Protocolo, todas las personas participan en diálogo igualitario independientemente de su posición. Su función es preparar una propuesta de protocolo para aprobar en la Asamblea.
- **Paso 2. Se presenta a la Junta,** para la revisión del texto y hacer aportaciones si lo consideran oportuno. Y así, junto con la comisión, definir la propuesta de texto a presentar en la Asamblea de la asociación.
- **Paso 3. Aprobación en la Asamblea.** La propuesta del documento se pone a disposición de los y las socias de la entidad para su consulta y posterior ratificación en la Asamblea.
- **Paso 4. Todas las personas deben conocer el Protocolo.** Es un documento disponible para todas las personas que participen en la asociación. Como es un documento interno no es necesario inscribirlo en ningún registro de asociaciones.
- **Paso 5. Crear conciencia y compromiso.** Es necesario hacer presentaciones del Protocolo de forma periódica para que todo el mundo lo conozca, así como explicarlo a las personas nuevas cuando se incorporen a la asociación. También hacer formaciones para crear conciencia sobre la importancia de prevenir el acoso sexual.

# PUNTOS BÁSICOS DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL

A continuación presentamos diferentes elementos que debe contener el Protocolo que vamos a elaborar. Los ejemplos que se presentan, a modo orientativo, toman como referencia protocolos de entidades sociales como la Asociación de Mujeres Heura de la Escuela de Personas Adultas de La Verneda (Barcelona) pionera en el Estado en implementar un protocolo contra el acoso sexual en el año 2000.

Los contenidos que aquí se proponen se tienen que adaptar a la realidad y organización de cada asociación y hacerlo de forma participativa contando con todo el mundo que participa en ella.

## 1. Título, fecha e introducción.

Incluiremos el título del Protocolo así como la fecha de aprobación y, si es el caso, la fecha de revisión o actualización.

Acto seguido, escribiremos las causas y los motivos por los que vemos necesario tener un Protocolo contra el acoso, el compromiso de la asociación y la implicación de todos sus miembros.

### EJEMPLO

#### **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL.**

Fecha del protocolo

El acoso sexual es desgraciadamente una realidad muy extendida en todos los espacios de la sociedad, y por tanto somos conscientes de que se pueden dar casos dentro de nuestra asociación y no queremos hacer como si no ocurriera nada. Es responsabilidad de la Asociación \_\_\_\_\_ (nombre de la asociación) y de todos sus miembros garantizar la seguridad y la integridad de las personas, y lo hacemos siguiendo las evidencias científicas internacionales que mejores resultados han dado para la prevención, detección y actuación en contra del acoso sexual.

El acoso sexual nunca será tolerado en nuestra Asociación. Las personas que realicen acciones ofensivas (incluso aunque de entrada no sea su intención), asumirán su responsabilidad. Con este protocolo, y las actualizaciones que se incorporan, seguimos comprometiéndonos en la defensa de las víctimas y su libertad y en la prevención contra cualquier tipo de acoso sexual.

## 2. Objetivos

Aquí apuntaremos lo que queremos conseguir con el Protocolo contra el acoso, cuya finalidad principal es eliminar ese tipo de conductas. Respondiendo a la pregunta ¿para qué queremos tener este Protocolo en nuestra asociación?, indicaremos unos objetivos claros y alcanzables, que sean concretos. También podemos pensar qué barreras o problemas tendríamos si surgiera un caso de acoso sexual en nuestra asociación y ver cuáles de ellos los podemos traducir en objetivos, para superar así estas dificultades. Los objetivos deben derivarse y ser coherentes con los motivos que hemos escrito en la introducción.

### EJEMPLO

- Velar por tener una asociación en el que las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Saber identificar y dar respuesta rápida y eficaz a las conductas de acoso sexual
- Facilitar que todo el mundo tenga a su alcance la información sobre cómo actuar y denunciar.
- Facilitar la denuncia garantizando la confidencialidad, respetando el principio de presunción de inocencia y el trato justo de las personas afectadas.
- Resolver el caso con agilidad y garantizando el acompañamiento de la víctima.
- Indicar medidas de prevención del acoso sexual para evitar que se produzcan este tipo de situaciones.

## 3. Definiciones

Añadiremos un apartado con las definiciones sobre el acoso sexual para poder tener más claro una posible situación de acoso y poder ayudar a su correcto entendimiento y aplicación. Podemos aprovechar las definiciones que hemos anotado en la Primera parte de la Guía (“Orientaciones generales”), que son definiciones consensuadas por organismos internacionales y la comunidad científica internacional.

### EJEMPLO

El acoso sexual puede afectar tanto a mujeres como a hombres, y entre personas del mismo sexo; aunque tal y como recogen todos los estudios, en su mayoría son las mujeres quienes son acosadas.

#### **Acoso sexual:**

*“Toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente*

*intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*<sup>26</sup>

A modo de ejemplo, y sin excluir o limitar, los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso<sup>27</sup>:

- Besos, abrazos o tocamientos indeseados
- Comentarios o bromas sexualmente insinuantes que te ofenden.
- Invitaciones inadecuadas para un encuentro
- Preguntas impertinentes sobre tu vida privada que te ofenden.
- Comentarios impertinentes sobre tu apariencia física que te ofenden.
- Miradas inapropiadas o lascivas que te intimidan.
- Imágenes, fotografías o regalos que alguien te envía o muestra, de contenido sexualmente explícito, que te ofenden.
- Conductas exhibicionistas indecentes.
- Material pornográfico que alguien te obliga a ver en contra de tu voluntad.
- Mensajes de correo electrónico o SMS sexualmente explícitos que te ofenden.
- Insinuaciones inapropiadas que te ofenden, en redes sociales o foros de Internet.

Las víctimas de acoso sexual serán la principal prioridad de protección y defensa por parte de la asociación (nombre de la Asociación). Al mismo tiempo, para que estas personas encuentren las condiciones necesarias para denunciar el acoso, también se protegerán a las personas que apoyan a estas víctimas, evitando así lo que se llama Violencia de Género Aisladora:

#### **Violencia de Género Aisladora:**

*“Son las agresiones y represalias lanzadas contra quien defiende las víctimas de violencia de género para que las víctimas permanezcan aisladas. Es la violencia ejercida tanto contra quienes ayudan a las víctimas como contra las víctimas directas con el fin de aislarlas y garantizar su impunidad”<sup>28</sup>*

## **4. Principios y criterios**

Debemos tener en cuenta una serie de fundamentos y criterios básicos para asegurar y garantizar una intervención efectiva y que proteja a la víctima.

### **EJEMPLO**

#### **Confidencialidad:**

Para asegurar un ambiente seguro y no discriminatorio para todas las partes, y para proteger su derecho a la intimidad, la información sólo será

<sup>26</sup> Consejo de Europa (2011): *Convenio del Consejo de Europa de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (artículo 40).

<sup>27</sup> FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014): *Encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la violencia contra las mujeres*. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)

<sup>28</sup> Aubert, A., & Flecha, R. (2021). Health and Well-Being Consequences for Gender Violence Survivors from Isolating Gender Violence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8626

compartida con las personas responsables de gestionar la respuesta de la Asociación \_\_\_\_\_ (nombre de la asociación) a los incidentes de acoso sexual. Está totalmente prohibida la difusión de los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo que sean necesarios para interponer una apelación, queja o procedimiento judicial.

Las personas que participen en el proceso que se describe en este protocolo, ya sean las partes afectadas, los miembros de la Comisión contra el acoso, o las o los testigos, tienen la obligación de no hablar sobre este asunto en el entorno de la asociación, para preservar la privacidad de las personas implicadas. Las personas que forman parte de la Comisión deben firmar un compromiso de confidencialidad.

### **A favor de la víctima**

La Asociación siempre tomará posición a favor de las víctimas. Como norma general, no se acepta la continuidad en la entidad de ninguna persona que no se comprometa a cambiar los comportamientos sexistas.

### **Solidaridad con las víctimas**

Para hacer frente a presiones y coacciones, la Asociación garantizará ser y promover un entorno de apoyo para que las víctimas se conviertan en supervivientes. En cualquier situación en la que alguien presente una denuncia por acoso sexual, el deber de todos y todas es creer en las víctimas y ser solidarios con ellas. Y asimismo, empoderar y proteger a quienes les han apoyado y defendido.

## **5. A quién afecta el Protocolo: ámbito de aplicación**

¿Hacia qué personas está orientado el protocolo, a quién va dirigido? ¿y para qué actividades? El Protocolo repercute a todas las personas que interactúan con la asociación (no sólo a sus socios y socias) y contempla también cualquier espacio donde se lleve a cabo una actividad de la entidad (no afecta sólo a la sede de la asociación, si es que se dispone de un local propio).

### **EJEMPLO**

Este protocolo se aplica a todas las personas que participan en la Asociación \_\_\_\_\_ (nombre de la asociación): junta directiva, socios y socias, voluntarios y voluntarias, personas participantes de las actividades, trabajadores y trabajadoras contratados y personas en prácticas (si los hay).

El acoso sexual puede darse en cualquier lugar o momento en el que estas personas se encuentran con motivo de alguna actividad que se organiza o se promueve desde la propia asociación (esto incluye viajes, salidas culturales, fiestas organizadas por la asociación, clases, talleres, charlas, asambleas, reuniones de proyectos, etc.).

Las organizaciones externas con las que nuestra asociación colabora, tiene un convenio o contrato serán informadas de la existencia de este Protocolo.

## 6. Responsabilidades de la asociación y sus miembros

Es recomendable añadir las obligaciones que asume nuestra asociación frente el acoso sexual por medio del Protocolo, así como las obligaciones de las mismas personas que participamos en ella. Nuestra entidad tiene la responsabilidad de garantizar el derecho a participar en un entorno que respete la dignidad de todas las personas.

### EJEMPLO

- Tenemos la obligación de investigar y determinar qué pasó y tomar una acción inmediata y apropiada frente a los casos que se puedan dar.
- Proteger la seguridad de las personas participantes y de todas las víctimas de acoso.
- Tenemos la responsabilidad de informar a toda la Asociación de la tolerancia cero hacia el acoso sexual que venga de parte de cualquiera de sus miembros. Para conseguirlo haremos en cada curso acciones informativas y de sensibilización para que todo el mundo conozca de forma clara y entendible cómo debemos actuar y cómo funciona el Protocolo.
- Ofreceremos formación periódica a toda la asociación sobre las diferentes formas del acoso sexual y cómo denunciarlas.

Todas las personas que formamos parte de la Asociación \_\_\_\_\_ (nombre de la asociación) tenemos la obligación de respetar los principios de este protocolo, así como la intimidad y dignidad de nuestros compañeros y compañeras. Esto significa intervenir en las situaciones de acoso sexual que se tenga conocimiento, rechazándolas y denunciándolas.

## 7. Como se interviene y resuelve

Aquí indicaremos cómo vamos a proceder en caso de un posible acoso, incluyendo las varias fases de actuación y quién se encargará y ejecutará cada acción.

### EJEMPLO

#### a) Informar del caso

Para dar respuesta y resolver una situación de presunto acoso sexual, la persona acosada o las personas conocedoras del presunto acoso pueden informar o denunciar el caso de las siguientes maneras:

- Dirigirse a la persona dinamizadora del taller o actividad. Esta persona, si así lo quiere la persona acosada, estará obligada a informar del caso, en la mayor brevedad posible, al o la responsable de la comisión contra el acoso.
- Presentarse personalmente ante la persona responsable de la comisión.
- Llamar al teléfono de la asociación y pedir por la persona responsable de la comisión.
- Enviar un mail a: \_\_\_\_\_ (crear una dirección de mail de la asociación que sólo se utilice para eso, y sólo consultaran los miembros de la Comisión)

En cualquiera de las vías para dar a conocer el caso, se garantiza en todo momento la confidencialidad de lo que se diga.

### **b) Formación de la Comisión contra el acoso\***

En el momento en que llega la queja, se forma la Comisión contra el acoso de la asociación. Ésta, pedirá información a las partes y tiene el deber de proponer una solución, tomando siempre posición a favor de las víctimas. La Comisión está formada por personas de la entidad que aseguren un compromiso total con la protección de las víctimas (independientemente de quién sea el presunto acosador) y formación en la prevención del acoso y la violencia de género.

\* La Comisión no será una comisión que se reúna de forma permanente sino que se activará cuando se tenga conocimiento de un posible caso de acoso sexual.

Pueden haber diferentes maneras de organizarla:

- Una comisión formada por personas de la entidad con una duración determinada (por ejemplo, cuatro años)
- Una comisión creada específicamente para cada una de las denuncias.

En cualquier caso, un criterio básico es que las personas que formen parte de la investigación de los posibles acosos tengan un compromiso con la protección de las víctimas.

### **EJEMPLO**

(sigue del cuadro de arriba)

### **c) Entrevistas con las partes**

La Comisión se entrevistará con las partes implicadas y recogerá la información necesaria para tomar la decisión. Durante las entrevistas, ambas partes pueden estar acompañadas de la persona que elijan. Esta persona deberá respetar en todo momento el principio de confidencialidad. Una vez escuchadas ambas partes se pueden convocar, si se cree necesario, testigos relacionados con el caso.

#### d) Análisis de la información y propuesta de solución

La Comisión contra el acoso analizará la información recogida y elaborará un informe con las acciones para llevar a cabo. Éstas se pasarán a la Junta directiva, para que con la máxima urgencia, se pueda actuar.

Durante todo el proceso la persona presuntamente acosada (víctima) recibirá protección, apoyo y asesoramiento en todo momento. También se buscará la forma para evitar el contacto entre ambas partes. La persona presuntamente acosadora recibirá información sobre las medidas establecidas en la asociación para prevenir y actuar contra el acoso sexual.

#### e) Finalización

El proceso llega a su fin cuando:

- Ha terminado el acoso sexual
- Se ha informado de la decisión a todas las partes implicadas.

## 8. Medidas de protección, apoyo y reparación

Siempre que haya indicios de acoso y en función del riesgo la comisión de investigación puede proponer tomar medidas provisionales como garantía de protección de la persona que ha denunciado un posible caso de acoso, así como de las personas que le han apoyado y acompañado en todo el proceso. Estas medidas nunca tienen que ir en perjuicio de la persona presuntamente acosada y siempre partirán de sus necesidades.

Recuperarse del acoso sexual requiere apoyo y solidaridad con la víctima por parte de la asociación y de las personas que forman parte de ella. Para ello, debemos intervenir<sup>29</sup> teniendo en cuenta:

- No culpabilizar a la víctima.
- Valorar su propio potencial de transformación como superviviente, incluyendo su voz en los objetivos de reparación y recuperación y sin que sus palabras sean reinterpretadas.
- Frenar la Violencia de Género Aisladora hacia esta red de apoyo.

### EJEMPLO

La Junta de la entidad adoptará las medidas adecuadas recomendadas por la Comisión, a fin de garantizar el fin del acoso y que no se repita esta conducta. De igual forma se pondrán en marcha las medidas para evitar o reducir los perjuicios creados a la víctima del acoso.

29 Melgar Alcantud, P., Campdepadrós-Cullell, R., Fuentes-Pumarola, C., & Mut-Montalvá, E. (2020). "I think I will need help": A systematic review of who facilitates the recovery from gender-based violence and how they do so. *Health Expectations*, 24(1), 1-7.

De forma provisional y como garantía de protección, se pueden adoptar medidas que aparten o eviten el contacto entre la persona afectada y la persona acusada, siempre con la víctima como prioridad. Por ejemplo, si la persona afectada es alumna de un taller se puede solicitar el cambio de grupo; si la persona acusada es voluntario o voluntaria de un taller se le cambiará esta responsabilidad. La víctima podrá decidir si es el presunto agresor quien debe hacer el cambio, o por las circunstancias que considere, si es ella quién prefiere cambiar.

También se protegerá ante posibles represalias a las personas que han hecho la denuncia, acompañen a la víctima en ese proceso, se hayan solidarizado con ella, o sean testigos en la investigación.

Como norma general, no se aceptará la continuidad en la asociación de ninguna persona que no se comprometa a cambiar los comportamientos acosadores y sexistas.

La Comisión realizará un seguimiento posterior a la víctima para que supe las consecuencias que se hayan podido producir a raíz de esta situación de acoso, y no se den casos de represalias, ni hacia ella ni hacia las personas que le han dado apoyo. En caso contrario, la asociación valorará la posibilidad de aplicar otras medidas para reducir totalmente los riesgos que se puedan derivar.

## 9. Tiempo de respuesta

Los días concretos y el tiempo de respuesta deberá decidirlo cada asociación, pero en cualquier caso es importante tener en cuenta que la investigación y la resolución se hagan en el mínimo tiempo posible. Cuando recibamos una denuncia, la puesta en marcha de la comisión de investigación e iniciar el procedimiento debe de ser nuestra prioridad como entidad.

### EJEMPLO

La resolución de los casos se realizará con la máxima agilidad posible. En un plazo de treinta días naturales desde que se ha presentado la queja, debe haberse resuelto el caso (excepto si hay alguna causa excepcional como vacaciones, bajas médicas, etc.).

## 10. Revisión del protocolo

Debemos tener en cuenta que si se quiere modificar el Protocolo, se puede hacer siempre que lo veamos conveniente. Sólo será necesaria la aprobación de la asamblea general de la asociación. De hecho, es importante ir revisando el documento para incluir cualquier variación, ya sea por motivos de nuestra forma de

organización, mejoras necesarias que hemos detectado, avances científicos en la temática del acoso sexual y la violencia de género, etc.

#### EJEMPLO

Este protocolo puede, revisarse, actualizarse y mejorarse en cualquier momento, a partir de los procedimientos democráticos de la asociación. La aprobación final siempre se hará en la Asamblea General.

## 11. Acciones de prevención

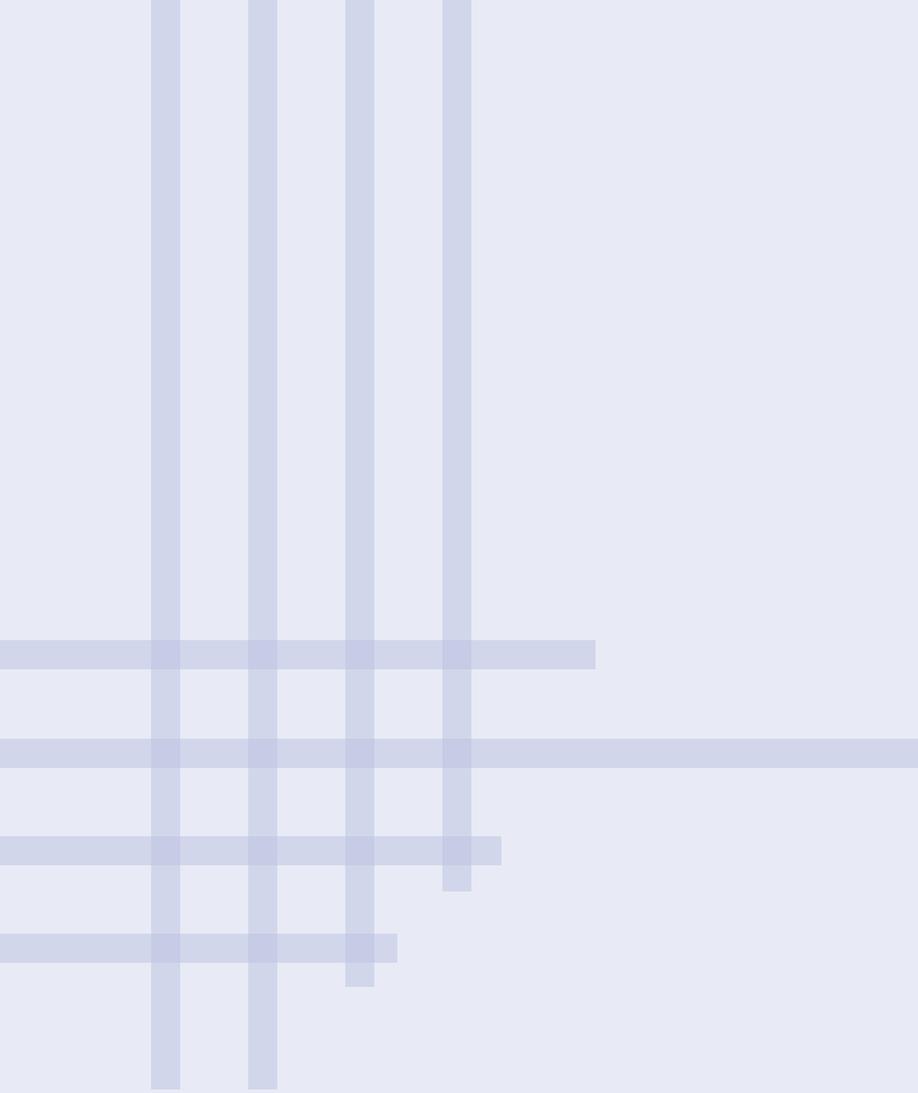
Tan importante como actuar ante una situación de acoso sexual es evitar que llegue a ocurrir. Si bien la puesta en marcha del Protocolo y hablar de ello ya es una forma efectiva de frenar estas conductas, hemos de proponer acciones y actividades en la asociación para sensibilizar y así reducir y evitar esta forma de violencia de género.

Es importante dar a conocer el Protocolo y el compromiso de nuestra entidad contra el acoso sexual, por ejemplo mediante carteles, folletos, información en la web, etc. Por otro lado, de forma periódica, se recomienda promover reflexión y realizar formaciones sobre el acoso sexual, el consentimiento o la socialización preventiva de la violencia de género.

#### EJEMPLO

Es necesario que todas las personas de la asociación conozcan el criterio de tolerancia cero hacia el acoso sexual, de cómo actuar ante un posible caso, y de la existencia de este Protocolo. Se dará a conocer a partir de escritos divulgativos que se repartirán en el momento de formar parte como miembro de la asociación, carteles, otros materiales de difusión, charlas, asambleas, y a través de Internet.

Este Protocolo debe ser público en la web de la asociación y habrá copias disponibles para quien lo quiera en papel. La Comisión y la Junta serán las encargadas de llevar a cabo actividades de formación y sensibilización para la prevención del acoso sexual en nuestra asociación.



# BIBLIOGRAFÍA

Aubert, A., & Flecha, R. (2021). Health and Well-Being Consequences for Gender Violence Survivors from Isolating Gender Violence. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (16), 8626

Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An Active Bystander Intervention to Reduce Sexual Violence on College Campuses. *Violence Against Women*, 17 (6), 777-796.

Cook, N. K., & Messman-Moore, T. L. (2018). I Said No: The Impact of Voicing Non-Consent on Women's Perceptions of and Responses to Rape. *Violence Against Women*, 24 (5), 507-527.

Cook-Craig, P. G., Millspaugh, P., Recktenwald, E., Kelly, N., Hegge, L., Coker, A., & Pletcher, T. (2014). From Empower to Green Dot: Successful strategies and lessons learned in developing comprehensive sexual violence primary prevention programming. *Violence Against Women*, 20, 1162-1178

Consejo de Europa (2011): *Convenio del Consejo de Europa de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica* (artículo 40).

El Diario Feminista (2018). *Consentimiento sexual y actos comunicativos*. Barcelona: Ainhoa Flecha. <https://eldiariofeminista.info/2018/02/11/consentimiento-sexual-y-actos-comunicativos/>

El Diario Feminista (2019). *El caso de "La Manada" exige nuevas aportaciones científicas*. Barcelona: Lidia Puigvert. <https://eldiariofeminista.info/2019/06/21/el-caso-de-la-manada-exige-nuevas-aportaciones-cientificas/>

European Commission: *What is gender-based violence?* [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_en)

European Institute for Gender Equality: *Gender Statistics Database*. [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_wrklab\\_wrk\\_cond\\_wrkcultdiscr\\_\\_ewcs\\_harassment/bar](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_wrklab_wrk_cond_wrkcultdiscr__ewcs_harassment/bar)

Flecha, R. (2021). Second-Order Sexual Harassment: Violence Against the Silence Breakers Who Support the Victims. *Violence Against Women*, 27 (11), 1980-1999.

Flecha, R., Tomás, G., & Vidu, A. (2020). Contributions from psychology to effective use and achievement of sexual consents. *Frontiers in Psychology*, 11 (92).

FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014): *Encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre*

*la violencia contra las mujeres* [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_es.pdf)

Latcheva, R. (2017). Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence. *Journal of Interpersonal Violence*, 32 (12), 1821-1852.

Harvard University's Office for Gender Equity (2021). *Helping Harvard Engage in Bystander Intervention. What Can We Do? Steps to Stopping Harassment.*

Planned Parenthood Federation of America: Consentimiento sexual. <https://www.plannedparenthood.org/learn/relationships/sexual-consent>

Puigvert, L., Vidu, A., Melgar, P., & Salceda, M. (2021). BraveNet Upstander Social Network against Second Order of Sexual Harassment. *Sustainability*, 13 (8), 4135

Melgar, P., Campdepadrós-Cullell, R., Fuentes-Pumarola, C., & Mut-MontalvÀ, E. (2020). "I think I will need help": A systematic review of who facilitates the recovery from gender-based violence and how they do so. *Health Expectations*, 24 (1), 1-7.

Melgar, P., Geis, G., Flecha, R., & Soler, M. (2021). Fear to Retaliation: The Most Frequent Reason for Not Helping Victims of Gender Violence. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 10 (2), 31-50.

Moschella, E. A., & Banyard, V. L. (2020). Reactions to Actions: Exploring How Types of Bystander Action Are Linked to Positive and Negative Consequences. *The Journal of Primary Prevention*, 41 (6), 585-602.

National Sexual Violence Resource Center. *I Ask for Consent. Sexual Assault Awareness Month.* <https://www.nsvrc.org/saam/2019>

Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at Spanish Universities: Findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence Against Women*, 22 (13), 1519-1539

Vidu, A., Puigvert, L., Flecha, R., & López de Aguilera, G. (2021). The concept and the name of Isolating Gender Violence. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 10 (2), 176-200.

Vidu, A., Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P., & Joanpere, M. (2017). Second Order of Sexual Harassment - SOSH. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 7 (1), 1-26.











**ELLACURIA  
FUNDAZIOA**  
GIZARTE GUNEA  
CENTRO SOCIAL



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eraldiaren erakundeak

**EUSKO JAURLARITZA**  
GOBIERNO VASCO  
DEPARTAMENTO DE POLÍTICA  
ECONÓMICA Y EMPLEO

Organismo Autónomo del

**GOBIERNO VASCO**  
DEPARTAMENTO DE POLÍTICA  
ECONÓMICA Y EMPLEO