



Elkarrekin Hazi Elkartea

Creceer
Junt@s

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**



Asistencia Técnica: GlobalEquitas

Año de elaboración: 2025

Aurkibidea / Índice

Declaración de principios	4
Ámbito de aplicación y garantías	6
Normativa de referencia	8
Clasificación y definiciones	9
Equipo de actuación	12
Procedimiento de actuación	14
Medidas de apoyo para las víctimas	17

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO,
ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**

Declaración de principios

Crecer Junt@s- Elkarrekin Hazi Elkartea es, a fecha de elaboración de este protocolo, una asociación conformada por 40 personas asociadas, contando con alrededor de 100 personas participantes asiduas en las diferentes actividades que promueve, repartidas en tres poblaciones, siendo Donostia aquella que cuenta con mayor número de asociadas y participantes.

La misión de Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea es la de contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, la interculturalidad y el entendimiento intergeneracional a través de la generación de espacios de aprendizaje colaborativo, igualitario, intercultural e intergeneracional, abiertos a todo tipo de personas, sea cual sea su edad, origen etnocultural, orientación sexual, religión, rasgos fenotípicos o capacidad funcional, entre otras posibles diferencias.

Para alcanzar este fin, desarrolla actividades tales como la formación para el desarrollo de capacidades con perspectiva de género, el encuentro entre personas de diferentes orígenes, el apoyo mutuo, actividades culturales y de tiempo libre, la sensibilización social a través de jornadas y debates relacionados con la diversidad, la igualdad y la inclusión, el trabajo en red o la investigación, entre otras, todo ello con la participación activa tanto de las personas asociadas como de las participantes asiduas.

Además, Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea utiliza un modelo basado en la participación y toma de decisiones conjunta y horizontal, para contribuir al desarrollo de capacidades de gestión y liderazgo de las personas asociadas, ya que creemos que la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y feliz recae en el poder transformador de las organizaciones y las personas, transformación a la que, en la medida de nuestras posibilidades, queremos contribuir.

Nos definimos como una Asociación que apuesta por la igualdad de oportunidades para todas las personas tanto en nuestro método de trabajo, estructura, organización y práctica, como en el impacto social que generamos. Es por ello que Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea observa tolerancia cero ante cualquier tipo de discriminación y/o conductas y actos de acoso sexual y por razón de género, por orientación sexual e identidad de género.

Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género bajo ningún concepto.
- No ignorar las reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género que se puedan producir.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, manteniendo en todo momento confidencialidad, imparcialidad y el derecho de defensa de las personas implicadas

Para alcanzar de forma efectiva este compromiso, Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea exige que cada una de las personas que conforman la Asociación mantenga comportamientos acordes a los valores definidos. Asimismo, Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea se compromete a establecer las siguientes medidas de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género:

- Publicar este protocolo en la página web y en todos los medios de comunicación de que se disponga, de forma que todas las personas que componen la Asociación, o estén vinculadas a ella, lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.

- A fin de evitar situaciones de discriminación y acoso, se fomentará la formación en cuestión de género e igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Desarrollar campañas de sensibilización (charlas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario).

Ámbito de aplicación y garantías

El Protocolo será aplicable a todas las personas socias de Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea, así como a todas aquellas que participen en cualquier actividad que desarrolle esta Asociación.

- Personas socias de Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea
- Personas participantes en las actividades de Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea
- Personas colaboradoras de Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea
- Personas de empresas o entidades externas que desarrollen cualquier tipo de trabajo para Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea

El protocolo se aplicará en todos los casos que implique a cualquiera de las personas anteriormente citadas, con independencia de la relación que mantengan con Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea.

El protocolo para la atención de denuncias debe de cumplir las siguientes características:

- **Diligencia:** el procedimiento será ágil y rápido, ofreciendo transparencia y equidad en todo momento. La investigación y resolución de los hechos reclamados o denunciados se realizará con profesionalidad, discreción y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.
- **Respeto y protección a las personas implicadas:** Crecer Junt@s-Elkarrekin Hazi Elkartea adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones se deberán realizar con la mayor discreción, prudencia y respeto.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas de una persona de su confianza, la cual no tendrá voz y quedará sujeta a las condiciones de confidencialidad del resto de las personas participantes. Dicha persona no podrá ser citada como testigo durante el proceso.

- **Respeto a los derechos de las partes:** la investigación de la denuncia deberá ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en toda circunstancia, los derechos de mantener la dignidad e intimidad, y el derecho de las personas afectadas a mantener su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad, anonimato y sigilo:** las personas que intervengan en el procedimiento serán solo las estrictamente necesarias y tienen 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.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Si así fuese el caso, en cuanto se tuviese conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo. Eso sí, podrán valorarse medidas cautelares y de apoyo.

Normativa de referencia

- Constitución Española de 1978. Artículos 9.2, 14, 18.1 y 35.1.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Directiva 2006/54/CEE de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación.
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2019, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

- Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).
- Decreto Legislativo 1/2023, de la CAE, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las mujeres
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Clasificación y definiciones

Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o sexista pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar que, a diferencia del acoso laboral, estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas, es decir, un comportamiento verbal, no verbal, o físico de índole sexual, no deseado, en el cual se atenta contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente, se enumeran algunos comportamientos que, de forma directa o en combinación con otros, pueden ser evidencia de la existencia de acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario como pueden ser roces, tocamientos, o palmadas.
- Comentarios o gestos de carácter sexual que provoquen humillación y/o incomodidad.
- Chistes y/o bromas de carácter sexual dirigidos a la persona.
- Insinuación de recibir algún tipo de recompensa o represalia por someterse o negarse a ciertas proposiciones sexuales.
- Invitaciones reiteradas a mantener relaciones sexuales a pesar de manifestar rechazo.
- Miradas o gestos con índole sexual no correspondido que incomoden.
- Todas aquellas conductas en la línea de lo anteriormente expuesto como ejemplos, pero llevadas a cabo en las redes sociales y/o mediante medios telemáticos.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

- Realizar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer o hombre.
- Utilizar lenguaje ofensivo y denigrante para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Realizar humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades y habilidades intelectuales por razón de sexo.
- Evaluar el trabajo de las personas de manera injusta, con menosprecio o de forma sesgada, en función de su sexo.

Se considera **acoso por orientación sexual o por identidad de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito de atentar contra la dignidad física, psíquica o de crear un entorno intimidatorio u hostil contra una persona por su orientación sexual e identidad de género.

- Mantener conductas discriminatorias por razón de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.
- Dirigirse a una persona de manera ofensiva por motivo de su orientación sexual y/o identidad de género
- Menospreciar el trabajo realizado por una persona por razón de su orientación sexual y/o identidad de género
- Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una personas por razón de su orientación sexual y/o identidad de género
- Tratar de manera desigual a una persona basándose en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género de la misma

- Utilizar lenguaje lesbóforo, homóforo, bíforo, tránsforo o intéforo
- Realizar humor lesbóforo, homóforo, bíforo, tránsforo o intéforo
- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.

Los tres tipos de acosos discriminatorios arriba mencionados se puede clasificar en varias categorías dependiendo de las personas implicadas:

- Horizontal: entre personas asociadas y/o participantes con el mismo rango.
- Descendente: una persona con un rango “superior” hacia una persona “subordinada”. Por ejemplo: por parte de una persona de la Junta de Coordinación o responsable de actividad hacia una persona asociada o participante de base.
- Ascendente: una persona asociada o participante de base hacia otra persona con rango “superior”. Por ejemplo: por parte de una persona asociada o participante hacia un/a miembro de la Junta de Coordinación o responsable de actividad.

Equipo de actuación

Dada la especificidad de las intervenciones, así como la importancia de la confidencialidad, sigilo, objetividad, imparcialidad, no implicación personal y no incompatibilidad, será un equipo instructor especializado quien reciba y gestione todas las denuncias a nivel asociativo.

Este equipo estará formado por dos personas integrantes de la Junta de Coordinación de Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea, una de las cuáles siempre será quien ostente la Secretaría de la Asociación.

Este equipo tendrá las funciones de:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- b) Generar y actualizar los procedimientos internos que correspondan para la mejor atención de las denuncias y atención a las víctimas, incluyendo la actualización de posibles formularios y todas aquellas mejoras que se identifiquen.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.

Este equipo se regirá en todo caso por las siguientes normas de funcionamiento:

- Todas las actuaciones se documentarán por escrito y se asignará un número de expediente, levantando acta de todas las reuniones que se lleven a cabo y de las declaraciones de denunciantes, personas denunciadas y personas que aporten testimonios.
- En caso de incluir declaraciones o testimonios, estos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado. Se entregará copia siempre tras la declaración.
- Se podrá consultar a personas especialistas o expertas en la materia, siempre que la investigación lo requiera por su complejidad. Se evitará en la medida de lo posible, y siempre que no bloquee la labor de investigación, facilitar a las figuras complementarias todos aquellos datos personales identificativos o no esenciales para el desarrollo de su labor.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.

- La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Secretaría de Crecer Junt@s -Elkarrekin Hazi Elkartea

Procedimiento de actuación

1. Recepción de la denuncia

Se recuerda que cualquier persona que sea conocedora de cualquier indicio razonable de acoso tiene la obligación de comunicarlo. Dicha obligación se extiende a:

- Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Cualquier otra persona de la Asociación que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso.

La denuncia se realizará por escrito, conforme al modelo establecido, y se enviará por el Canal de Denuncias de Crecer Junt@s – Elkarrekin Hazi Elkartea. Se garantiza el acceso de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este protocolo. No se tendrán en consideración denuncias que no sean planteadas por escrito, que sean realizadas anónimamente o que no contengan los datos indicados como mínimos en el correspondiente formulario.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo de tres días hábiles (según el calendario laboral de la Comunidad Autónoma del País Vasco) se reunirá el equipo instructor especializado. A efectos de incompatibilidad se considerará la relación de parentesco, consanguinidad, afinidad, amistad o enemistad manifiesta o relación laboral cercana por adscripción a la misma actividad o territorio.

De forma inmediata revisará el contenido de la denuncia y cursará acuse de recibo, a efectos de dejar constancia del inicio de su tramitación y transmitir el código asignado al caso. Asimismo, en el caso de que la denuncia no esté suficientemente detallada u ofrezca dudas claras sobre si los hechos contenidos en la misma fuesen constitutivos de acoso sexual por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género, en el mismo acto se solicitarán las aclaraciones pertinentes o la información complementaria que fuese necesaria.

Cuando se estime que la denuncia no responde a ninguna situación de acoso sexual, por razón de género, por orientación sexual y/o identidad de género tal y como este ha sido definido, la comisión instructora comunicará a la parte denunciante su decisión informando sus motivos y dando por finalizado el procedimiento. En cambio, cuando la denuncia suponga una situación que indiciariamente podría suponer acoso, la comisión instructora seguirá con el procedimiento, realizando la apertura del expediente.

2. Instrucción del procedimiento

Deberá comenzarse con la máxima rapidez cuando existan indicios claros de posible situación de acoso y en cualquier caso se hará entrega de la denuncia a la persona denunciada con el fin de garantizar su defensa.

Para preservar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción de la documentación a entregar, se omitirán los datos de carácter personal, así como los datos de las personas propuestas para aportar testimonio o declaración.

El equipo, cuando así lo estime, propondrá que se tomen las medidas cautelares necesarias, adoptando medidas que nunca podrán suponer un perjuicio para la presunta víctima.

El expediente de investigación se paralizará en cuanto se resuelva cualquier proceso sancionador iniciado contra la víctima y estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos, no extendiéndose más de 15 días hábiles. Solamente en casos excepcionales, cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos, se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción, con un máximo de un mes.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos, practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la presunta persona acosadora, en la que pueda defenderse de las acusaciones. Esta persona será advertida de que debe abstenerse de iniciar ningún contacto, directo o indirecto, con la persona supuestamente acosada o con su entorno. Ninguna persona ajena al equipo deberá interferir en el proceso de análisis que se esté realizando.

3. Finalización del proceso

Finalizada la instrucción, el equipo emitirá un informe provisional en el que dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de estos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras, sancionadoras y de apoyo y acompañamiento a la víctima.

La persona denunciante y la persona denunciada dispondrán de un plazo máximo de 4 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe. Dicho plazo será ampliable a criterio de la comisión instructora cuando la extensión o complejidad del informe provisional así lo requiera, haciéndolo constar en el mismo.

Una vez finalizado el periodo de alegaciones, la comisión instructora realizará el informe final en un plazo máximo de siete días hábiles, relacionando:

- I. Las diligencias de investigación llevadas a cabo durante la instrucción de la denuncia.
- II. Hechos relevantes acreditados.
- III. Las conclusiones alcanzadas debidamente motivadas y, en el caso de que se valore que ha existido situación de acoso.
- IV. Propuesta de medidas de apoyo.
- V. Propuesta sancionadora.

Este informe será remitido a la persona denunciada y a la persona supuestamente acosada. También se remitirá a la Secretaría de Crecer Junt@s - Elkarrekin Hazi Elkartea, junto con toda la documentación para su archivo. En el caso de que se recomiende desde el equipo la apertura de expediente disciplinario, será la Secretaría de Crecer Junt@s - Elkarrekin Hazi Elkartea quien trasladará al organismo competente toda la información y documentación de las actuaciones realizadas.

Medidas de apoyo para las víctimas

Si la situación fuera especialmente grave, el equipo podrá decidir que la persona denunciante y los/las posibles testigos no tengan contacto alguno con la persona denunciada. Asimismo, podrá proponer medidas de apoyo o ayuda mientras se resuelve la denuncia y para salvaguardar los intereses de todos y todas.

En cualquier caso, el equipo podrá estudiar de manera individual cada situación para establecer las medidas de apoyo o protección más adecuadas en cada denuncia.

