

# Procedimiento



del protocolo de prevención y actuación en situaciones de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual.

Será aplicable ante cualquier denuncia de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de una persona vinculada por cualquier tipo de relación contractual a las ONGD socias o a la propia Coordinadora ONGD de Euskadi.

## 1 COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

**OBJETIVO:** Informar, asesorar y acompañar a la persona acosada, y preparar la fase II de denuncia interna e investigación.

**PLAZO:** Máximo 3 días laborables.

**PROCEDIMIENTO:** Comunicación al equipo de referencia por la vía deseada (presencial, telefónica o correo electrónico). Esa comunicación puede hacerla:

- La persona afectada.
- Una persona testigo. En este caso, el equipo de referencia se lo comunicará a la víctima para conocer su versión.

## 2 DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

**OBJETIVO:** Investigar y, en su caso, proponer medidas de intervención.

**PLAZO:** Entre 15-20 días laborables.

**PROCEDIMIENTO:**

- Denuncia interna por escrito al equipo de referencia.
- Informe del equipo de referencia.
- Remisión del informe al máximo órgano de decisión de la entidad o entidades afectadas.
- Reunión del equipo de referencia con el máximo órgano de decisión de la entidad o entidades afectadas.

Durante esta etapa, el equipo de referencia será reforzado con una experta en la materia.

## 3 RESOLUCIÓN

**OBJETIVO:** Emitir una resolución por el máximo órgano de decisión de la entidad o entidades afectadas.

**PLAZO:** Máximo 10 días laborables.

**PROCEDIMIENTO:**

- Archivo de la denuncia si no hay evidencias probables.
- Expediente sancionador si hay evidencias probadas, y adopción de medidas correctoras.

## 4 REPARACIÓN

**OBJETIVO:** Reparación del daño causado en la víctima y en el ambiente laboral, de acuerdo con las recomendaciones.

**PLAZO:** 20 días laborables, ampliables a demanda de la víctima.

**PROCEDIMIENTO:**

- Adopción de medidas para la reparación a la víctima.
- Adopción de medidas para sanar el ambiente laboral.



Siempre queda abierta la opción de iniciar un procedimiento judicial y la de activar el protocolo propio de la organización.