



# PROTOCOLO DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN RACIAL O CUALQUIER OTRO TIPO DE DISCRIMINACIÓN

**TIPO DE DOCUMENTO:**

Procedimiento

**CATEGORÍA DEL INVENTARIO:**

C-3 Desarrollo y gestión de personas

**ELABORADO POR:**

Unidad de Cuidados

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Grupo de PSEAH

**APROBADO POR -FECHA:**

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (19/IX/2023)

Comité de Dirección (fecha que sea)

Ratificado por: Junta Directiva (Pleno) 18 y 19 de noviembre de 2023

**VERSIÓN:**

3.0

**OBSERVACIONES:**

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
I. Presentación del documento. Dónde puedes encontrarlo. ....	3
<b>1. OBJETIVO</b> .....	<b>5</b>
<b>2. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>3. RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>4. PRINCIPIOS</b> .....	<b>6</b>
<b>5. DEFINICIONES</b> .....	<b>9</b>
<b>6. ROLES Y RESPONSABILIDADES</b> .....	<b>14</b>
<b>7. PROCEDIMIENTO</b> .....	<b>16</b>
<b>8. ASISTENCIA Y DERIVACIONES</b> .....	<b>20</b>
<b>9. DIFUSIÓN</b> .....	<b>21</b>
<b>10. ANEXOS</b> .....	<b>22</b>
II. Formulario de informe de incidentes para denuncias por SEAH .....	23
III. Términos de referencia para investigación de casos de SEAH .....	24
IV. Compromiso de confidencialidad para investigaciones de SEAH .....	26
V. Plantilla para la evaluación y gestión de riesgos durante la Investigación por SEAH .....	27

## INTRODUCCIÓN

### **Presentación del documento. Dónde puedes encontrarlo.**

MdM España es una organización internacional, humanitaria y de voluntariado que trabaja para garantizar el derecho universal a la salud brindando atención médica, denunciando situaciones injustas, dando testimonio y actuando en las esferas social y política, para mejorar el nivel de vida de las poblaciones excluidas y vulnerables, y de quienes son víctimas de crisis.

El propósito fundamental de la organización a la hora de emprender estas medidas es mejorar la calidad de vida de quienes conformamos MdM: tanto titulares de derechos, como titulares de deberes, responsabilidades y las personas, contratadas o no, que activamente trabajamos por la consecución de este objetivo.

Uno de nuestros valores más preciados es la promoción de un modelo relacional y de trabajo basado en la cooperación, la colaboración, el respeto por las otras personas, la inclusión, la diversidad y la construcción de relaciones de confianza.

Es decir, nos nutrimos de las relaciones humanas y hay que reconocer que las mismas se basan, en su mayoría, en relaciones de poder visibles e invisibles basadas en el cruce de diferentes variables género, sexo, etnia, raza, edad, categoría profesional, diversidad funcional, estatus económico, nivel educativo...

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, cumple con las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 4/2023, de 28 de

# MÉDICOS DEL MUNDO



febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, sigue los preceptos de la Recomendación General nº 15 Relativa a la Lucha Contra el Discurso de Odio y Memorandum Explicativo. Adoptada el 8 de diciembre de 2015. Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI). Consejo de Europa

Médicos del Mundo, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de cualquier forma de acoso y discriminación – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por MdM -, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

La discriminación y el acoso son, por definición, actos pluriofensivos que afectan a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que actos de estas características puedan generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. Pero, aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad.

Este procedimiento pretende ser una herramienta para superar estas relaciones de poder, promoviendo medidas desde la prevención y actuación frente a ellas, en concreto en casos de acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.-

Puedes encontrar este documento en el enlace “digital” del SharePoint en la [Biblioteca Central de Planes, Políticas y Procedimientos-Personas](#)



## 1. OBJETIVO

Este Protocolo establece el enfoque que MdM España tiene en la prevención y respuesta ante los casos de acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.

Estableciendo:

- Los principios sobre los cuales basaremos nuestro proceso de toma de decisiones y acciones a desarrollar;
- El comportamiento y actitudes que se esperan de las personas que colaboran para y con MdM España;
- Nuestros compromisos para prevenir casos de acoso y discriminación y garantizar una respuesta efectiva cuando suceda un caso.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo es de aplicación para todas las personas empleadas, voluntarias o del asociativo, así como para quienes tengan alguna vinculación contractual con MdM. Todas ellas, en función del rol que desempeñen, se comprometen a implantar este protocolo y a tomar las medidas necesarias para su cumplimiento, compromiso que se sella con la incorporación de una cláusula contractual, a fin de asegurar que se cumplan con los estándares mínimos de prevención, protección y actuación frente al acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.-

## 3. RESPONSABLE DE ACTUALIZACIÓN

La actualización de este documento será realizada por la comisión de igualdad, por medio de un proceso colaborativo con la unidad de Personas y los Departamentos de

Programas Estatales y Autonómicos y Programas Internacionales, y será validado por la Junta Directiva en Pleno.

## 4. PRINCIPIOS

MdM España tiene una postura de tolerancia cero frente al acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.-, independientemente de la edad, género, sexualidad, diversidad funcional, religión u origen étnico. Reconocemos que, como en cualquier organización, se producen dinámicas de poder dentro de la asociación, así como hacia las personas con quienes trabajamos, y existe el riesgo de que haya quienes exploten su posición de poder para beneficio personal.

MdM España se compromete a apoyar a las personas víctimas/supervivientes, a mejorar nuestra capacidad de protección, a informar, a investigar, a responder y a prevenir cualquier forma de acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.-.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de Médicos del Mundo y, por lo tanto, Médicos del Mundo no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo es de aplicación a las situaciones de acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.- que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo o de voluntariado, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo o de voluntariado;

- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, el lugar donde se realizan los descansos o las comidas, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con MdM;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con MdM, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por MdM y
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrollan las acciones de MdM.

Médicos del Mundo España se adhiere a los Seis Principios Básicos contra la Explotación y el Abuso Sexual que ha establecido el Comité Permanente entre Organismos (IASC)<sup>1</sup>, por lo que, todas las personas vinculadas a la asociación deberán respetar y cumplir los siguientes principios:

- Cualquier tipo de actividad sexual con menores de edad (menores de 18 años) está prohibida independientemente de la edad que fije la legislación del lugar para el consentimiento o la mayoría de edad. No se podrá alegar desconocimiento de la edad real como defensa.
- Está totalmente prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos los favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o de explotación por parte de cualquier persona empleada, voluntaria o parte del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM. Esta prohibición implica que, en ninguna circunstancia, pueden solicitar el servicio de prostitución, independientemente de la legislación local o nacional del lugar.

---

<sup>1</sup> El IASC es el mecanismo principal para la coordinación y asistencia humanitaria interagencial, y permite coordinar el trabajo de agencias clave de Naciones Unidas y las entidades socias.

- Se prohíbe cualquier relación sexual entre quienes brindan asistencia y protección humanitaria y una persona que se beneficia de dicha asistencia y protección humanitaria que implique el uso indebido de rango o posición.
- Dados los contextos donde trabaja MdM España, tales relaciones pueden basarse en dinámicas de poder inherentemente desiguales y pueden socavar la credibilidad e integridad del trabajo de MdM España. Cualquier persona empleada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM debe declarar a su mando superior o al Departamento de Personas o de Aprendizaje y Cultura Organizativa, según sea una persona contratada o voluntaria, cualquier relación que fuera previa a su incorporación a MdM con una persona titular de derechos.
- Por un principio de diligencia debida, cuando una persona empleada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM tiene dudas o sospechas de que otra persona, sea en MdM España o no, está cometiendo un acto de los regulados en este Protocolo, deberá informar de inmediato a través de los mecanismos de denuncia establecidos en el presente documento.
- Quienes integran MdM España, sean personal contratado, voluntariado, asociativo o tengan alguna vinculación contractual con MdM, tienen la obligación de crear y mantener un entorno de prevención del acoso laboral, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, acoso laboral y de discriminación racial o cualquier otro tipo de discriminación – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.- y promover la implementación de este Protocolo. Los puestos de MdM España de dirección y coordinación en todos los niveles tienen especial responsabilidad en adoptar y desarrollar sistemas de seguridad para que esto se cumpla.

Además, el acoso laboral, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual e identidad de género, abuso de poder y discriminación racial o de cualquier tipo – sea por edad, origen, religión, ideología, etc.- entre personas empleadas, voluntarias o del



asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM España, están prohibidos y serán motivo de medidas disciplinarias, incluido el despido y finalización de cualquier tipo de relación con la asociación.

## 5. DEFINICIONES

Tal y como recoge el diccionario de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado – CEAR, se considera **discriminación** *el trato diferenciado y desigual hacia una persona o un grupo en diversos ámbitos de la vida social en función de una o varias categorías, sean estas reales, atribuidas o imaginarias, tales como la cultura, el género, la edad o la clase social.*<sup>2</sup>

La discriminación es un acto que limita o perjudica el acceso a derechos de las personas afectadas.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en el presente Protocolo. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria. Toda inducción a la discriminación llevará a la aplicación del régimen sancionador de Médicos del Mundo.

El **racismo** es una forma de discriminación y, tal y como lo recoge Afroféminas<sup>3</sup>, *es una característica de una sociedad, mediante la cual los patrones de políticas públicas, instituciones, ideologías dominantes y representaciones populares sirven para perpetuar las desigualdades sociales, políticas y económicas entre los grupos raciales.*

Según la Comisión Europea, “Racismo” *se refiere a la creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad, el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas*<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Definición extraída de: Discriminación | [Diccionario Cear \(cear-euskadi.org\)](http://diccionario. Cear (cear-euskadi.org))

<sup>3</sup> Afroféminas (28/04/2020) El lenguaje del antirracismo. Disponible en: [El lenguaje del antirracismo – AFROFÉMINAS \(afrofeminas.com\)](http://El lenguaje del antirracismo – AFROFÉMINAS (afrofeminas.com))

<sup>4</sup> Recomendación General nº 15 Relativa a la Lucha Contra el Discurso de Odio y Memorandum Explicativo. Adoptada el 8 de diciembre de 2015. Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI). Consejo de Europa.

# MÉDICOS DEL MUNDO



- Defensa, promoción o instigación del odio,
- Humillación o el menosprecio de una persona o grupo de personas,
- Acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos o estigmatización o amenaza con respecto a dicha persona o grupo de personas,
- Justificación de esas manifestaciones basada en características personales o estados que incluyen la raza, color, idioma, religión o creencias, nacionalidad u origen nacional o étnico al igual que la ascendencia, edad, discapacidad, sexo, género, identidad de género y orientación sexual.
- El fomento, promoción o instigación en cualquiera de sus formas, al odio, la humillación o el menosprecio, así como el acoso, descrédito, difusión de estereotipos negativos, estigmatización o amenaza; y
- El uso que no solo tiene por objeto incitar a que se cometan actos de violencia, intimidación, hostilidad o discriminación, sino también actos que cabe esperar razonablemente que produzcan tal efecto;

El **acoso** se puede llevar a cabo tanto de personas de autoridad o situaciones de poder, como entre compañeros y compañeras de la entidad. Es importante destacar que el acoso puede afectar a todas las personas de la entidad independiente de su contrato: puede producirse con el personal contratado, el voluntariado, el asociativo, entidades colaboradoras, titulares de derechos, etc. Toda persona que forme parte de Médicos del Mundo puede llevar a cabo los tipos de acoso que presentamos a continuación y, por ende, se tomarán medidas al respecto:

El **acoso laboral** también llamado "**acoso moral**", "**acoso psicológico**" o "**mobbing**" es toda conducta, práctica o comportamiento en el entorno laboral que suponga directa o indirectamente un ataque con violencia psicológica contra la persona trabajadora. Este tipo de acoso tiene el objetivo de anular a la víctima/superviviente, impidiendo su promoción profesional, su continuidad en el puesto y su bienestar laboral.

Es una conducta no deseada que afecta la dignidad de mujeres u hombres en el trabajo que se lleva a cabo tanto dentro de la oficina como fuera de esta, en lugares como establecimientos de salud, encuentros y reuniones. Abarca actos físicos, verbales o no deseados y comportamientos no verbales los cuales denigran, ridiculizan o son intimidatorios.



En este tipo de acoso podemos distinguir conductas como:

- Vigilar de forma constante a la persona acosada.
- Ocultar información relevante para poder llevar a cabo sus funciones.
- Obstaculizar el trabajo que realizar con el objetivo de dificultar su desempeño.
- Infravalorar las aportaciones, opiniones o comentarios en el desarrollo de un trabajo.
- Realizar un uso indebido de sus datos personales para realizar compras o solicitar que terceras personas se pongan en contacto.
- Contactar mediante diferentes vías de comunicación sin consentimiento previo.

**Violencia mediante el uso de las TRICs (tecnologías y redes sociales):** con las nuevas tecnologías y, especialmente, las redes sociales, se han identificado otras formas de violencias ejercidas principalmente contra las mujeres y las personas LGTBIQ+, siendo los más frecuentes las siguientes:

- Ciberacoso: consiste en el envío de mensajes intimidatorios o amenazantes, en la difusión de información real o no mediante redes sociales, en suplantar una identidad para enviar mensajes ofensivos en nombre de otra persona, etc.
- Sexting o sexteo: consiste en el envío de mensajes o fotos de contenido sexual y erótico a través de dispositivos electrónicos. La palabra “sexting” es un acrónimo en inglés formado por ‘sex’ (“sexo”) y ‘texting’ (“escribir mensajes”). La violencia contra las mujeres y contra personas LGTBIQ+ ocurre en el acto de compartir esas imágenes sin consentimiento de la persona.
- Sextorsión: en este caso supone la amenaza de publicar vídeos o imágenes de contenido sexual de la víctima, sean que hayan sido obtenidos con o sin su consentimiento. En este tipo de violencia se puede dar la coacción a tener relaciones sexuales, a entregar más imágenes, dinero, etc.
- Doxing: es una forma de acoso en línea que supone la exposición pública de información personal de una víctima o superviviente.

**Acoso Sexual.** 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

# MÉDICOS DEL MUNDO



El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas que crean un ambiente de trabajo coercitivo, hostil, intimidante u ofensivo. El acoso de naturaleza sexual puede ser dirigido a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto. Los elementos clave son que el comportamiento no es solicitado, no recíproco, molesto y hace que la persona involucrada se sienta amenazada, humillada o avergonzada.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

## Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

## Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

## Comportamientos Físicos:

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

**Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:** entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

**Acoso sexual ambiental:** en este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier persona de MdM, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de las acciones de MdM.

**Explotación sexual:** se refiere a todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con fines sexuales – aunque no se restringe únicamente a estos propósitos -, con la finalidad de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. La explotación sexual incluye exigir sexo como condición para recibir asistencia, u obligar a alguien a tener relaciones sexuales.

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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

En el **acoso por orientación sexual e identidad de género** hacemos referencia a este tipo de violencia como aquellas conductas que persiga denigrar o humillar a una persona por su orientación sexual o identidad de género. Podemos detectarlo en acciones como:

- Formas de dirigirse a una persona ofensivas por su orientación sexual.
- Infravalorar sus aportaciones en reuniones y en la entrega de trabajos realizados.
- Ignorar opiniones y comentarios.
- Realizar bromas homófobas.
- Negarse a llamar a una persona según el pronombre correspondiente a su género.
- Dar un trato desigual y discriminatorio por la orientación sexual o identidad de género.

Por LGTBIfobia entendemos toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGBTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Por homofobia entendemos toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Por bifobia, toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Con transfobia nos referimos a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

## 6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

**Personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con Mdm:**

Deben informar de cualquier sospecha o caso que se encuentre recogida en el presente protocolo, así como firmar, dentro de su contrato, una cláusula de conocimiento y acatamiento del presente procedimiento. En el caso de no informar a las personas

designadas en el presente procedimiento de la sospecha de un caso, se podrán adoptar medidas disciplinarias y finalizar cualquier tipo de relación con MdM España.

## **Responsable de recepción y gestión de casos y Puntos Focales:**

Persona totalmente dedicada en sede central a la salvaguarda y otras responsabilidades relacionadas con el marco ético de MdM. Se asignarán Puntos Focales en cada país y Sede Autónoma teniendo en cuenta sus habilidades y capacidades para incluir en sus términos de referencia la responsabilidad de prevención.

Tendrá la responsabilidad de informar, capacitar, sensibilizar, promover buenas prácticas y desarrollar e implantar mecanismos culturalmente adecuados y basados en la realidad de cada contexto. Es decir, elaborar herramientas de sensibilización cercanas y adaptadas según edad, idioma o que atienda a la diversidad, para el personal contratado, voluntariado, asociativo o que esté vinculado con MdM y las comunidades. Deberá asegurarse de que las comunidades con las que trabajamos sean plenamente informadas del comportamiento esperado del personal de la organización, y sepan cómo informar ante cualquier sospecha.

Entre sus funciones se encuentran: brindar apoyo para prevenir y responder ante posibles casos de los supuestos recogidos en el presente protocolo, sensibilizar a través de los cursos de acogida, promover buenas prácticas, apoyar a víctimas/supervivientes, reportando las denuncias de forma confidencial en los canales descritos, colaborar en el proceso de investigación y comunicarse con víctimas/sobrevivientes para el seguimiento y la derivación en caso de ser necesaria.

También serán responsables de recibir y gestionar el proceso de investigación de los posibles casos de situaciones recogidas en el presente protocolo de manera confidencial y de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente documento. Asimismo, recibirán formación especializada en primeros auxilios psicológicos para que puedan comunicarse y brindar apoyo, según sea necesario, a las víctimas / supervivientes para el seguimiento y la derivación en caso de que sea preciso.

Los Puntos Focales apoyarán a la persona responsable de recepción y gestión de casos de Sede Central en sus funciones de formación, sensibilización, denuncia e investigación.

## **Juntas Directivas / Direcciones / Coordinaciones:**

Son responsables de promover que las personas a su cargo conozcan el presente procedimiento y de desarrollar mecanismos para crear y mantener un ambiente seguro en la asociación. También incluye la responsabilidad de garantizar que quienes colaboran en MdM España, sea personal contratado, voluntariado, asociativo o tenga alguna vinculación contractual con MdM, reciban con regularidad formación sobre las diferentes formas de acoso y discriminación recogidas en el presente documento, especialmente, aquellas personas en contacto directo con Titulares de Derechos.

La sensibilización sobre el presente documento tendrá que ser para toda la asociación (Unidades, Departamentos, Áreas...), debe ser una línea prioritaria y se establecerán líneas presupuestarias para tal fin.

## **Gestión de Voluntariado y Personal contratado:**

Asegurar procesos de selección de calidad que incluyan: referencias a nuestro compromiso contra cualquier forma de discriminación y acoso en los anuncios de trabajo/voluntariado, preguntas relacionadas con discriminación y acoso durante la entrevista, se pedirán referencias de anteriores puestos, incluyendo preguntas sobre la conducta y el comportamiento previo.

Se comprobarán los antecedentes penales, de acuerdo con lo que permita la legislación. El personal contratado, voluntariado, asociativo o personas vinculadas con MdM serán informadas sobre este Protocolo durante los cursos de acogida.

## **7. PROCEDIMIENTO**

**Los mecanismos de presentación de denuncias/quejas deben cumplir con los principios básicos para una entrega efectiva de casos:**

- Seguridad: evitar crear o aumentar los riesgos para quienes presenten la denuncia o sospechas, así como para otras partes involucradas (por ejemplo, víctima/superviviente, persona denunciada).



# MÉDICOS DEL MUNDO



- Confidencialidad: imponer prácticas estrictas de intercambio de información, es decir, limitar el número de personas que tienen acceso a la información entregada; usar nombres en clave cuando se mencione 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 al caso. Debe darse la posibilidad de denuncia anónima.
- Transparencia: se deben contar las medidas para asegurar la confidencialidad a quienes presenten denuncias o reclamaciones, explicando claramente sobre cómo se compartirá la información, con quién y con qué propósito, incluidas las investigaciones que se llevarán a cabo y los recursos de asistencia a víctimas/supervivientes.
- Accesibilidad: los mecanismos de denuncia deben ser fáciles de usar y eliminar las posibles barreras para su uso (por ejemplo, por el idioma, posibles gastos o tiempo requerido para su cumplimentación), teniendo en cuenta el público objetivo, incluidas personas de diferentes edades, sexos, géneros, niveles educativos, capacidades, etc.
- Aceptabilidad (incluyendo mujeres, menores, personas con diversidad funcional y otras adaptaciones): se adaptarán los procedimientos según los factores de riesgo de acoso y discriminación; las dificultades para presentar denuncias; los sistemas elegidos para informar de posibles casos; garantizando que los procedimientos de denuncia sean seguros, confidenciales, transparentes y accesibles.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

El personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM, así como contrapartes y titulares de derechos, tienen la responsabilidad y el derecho de informar cualquier sospecha o duda sobre cualquier forma de acoso o discriminación. Toda persona puede presentar una sospecha/denuncia a MdM sobre un caso que haya vivido, presenciado o escuchado sin temor a represalias. **El personal contratado, voluntariado, asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM no debe investigar las denuncias o sospechas por cuenta propia.**



Deberá elaborarse un Mecanismos de denuncia comunitario (CBCM por sus siglas en inglés<sup>5</sup>) adaptado al contexto, a fin de facilitar la retroalimentación y la presentación de casos por parte de las comunidades con las que trabajamos.

Con motivo de facilitar el proceso de denuncia se establecen los siguientes 3 diferentes mecanismos de reporte para que cada persona seleccione el más adecuado en su situación:

1. Procedimiento establecido en el Código de Conducta y Comportamiento Ético de MdM. Email<sup>6</sup>: [gestion.etica@medicosdelmundo.org](mailto:gestion.etica@medicosdelmundo.org)  
O
2. Mecanismo de denuncia comunitario establecido en cada contexto.  
O
3. Un puesto de dirección/coordiación con quien tenga confianza.

Todas las denuncias de acoso o discriminación podrán ser recibidas de manera anónima, aunque se solicitará una serie de información mínima para poder sostener la investigación del caso y se pedirá un correo – aunque sea externo a MdM – para poder contactar si es preciso más información.

En los siguientes 7 días naturales tras la recepción de la denuncia o queja, se enviará un acuse de recibo – si la persona denunciante ha facilitado algún medio para contactarla -.

Dentro de las 72 horas de recibida la denuncia o la queja, se creará un equipo específico para analizar el caso, evaluar los riesgos inmediatos e identificar los próximos pasos.

Este equipo está compuesto:

- Responsable de gestión y recepción de casos de Sede Central y Punto Focal de la Sede o terreno.

---

<sup>5</sup> Siglas de Community based complaints mechanisms (CBCM).

<sup>6</sup> El correo será gestionado por la persona responsable de la recepción y gestión de casos

# MÉDICOS DEL MUNDO



- Una persona en un puesto de responsabilidad de la Sede o país correspondiente (Coordinación de País/Coordinación de Proyecto/Coordinación de Sede, integrante del Comité de Dirección) quien tendrá la máxima responsabilidad en la toma de decisiones.
- La persona de la Representación Legal de las Trabajadoras y de los Trabajadores (RLT) que se haya designado por parte de la RLT.
- Si fuera necesario, en el proceso de investigación una persona experta<sup>7</sup> en gestión de casos de los supuestos recogidos en el presente protocolo.

El plazo máximo para la resolución del caso es de 3 meses tras la recepción de la queja o denuncia. Se podría ampliar 3 meses más el proceso, para aquellos supuestos de especial complejidad.

Una vez se haya resuelto el caso, se contará con el Departamento de Personas o de Aprendizaje y Cultura Organizativa, según el caso, para adoptar las medidas que correspondan (por ejemplo, sanciones disciplinarias, amonestación por escrito, etc., según el resultado de la investigación).

Cualquier persona involucrada en un caso, tiene que estar disponible y tener flexibilidad horaria si fuera preciso, para participar en el proceso. Asimismo, se podrá plantear la suspensión temporal del trabajo.

Toda la documentación de la investigación realizada (informe de incidente, informe de investigación / informe final, pruebas, entrevistas a testigos, derivaciones externas e internas, plan de seguridad, formulario de consentimiento firmado) debe ser totalmente confidencial y registrada en un lugar seguro con acceso limitado al equipo de investigación.

Se deberá responder a la denuncia en un plazo máximo de tres meses a partir del acuse de recibo o, del vencimiento del plazo de siete días después de hacerse la denuncia. Se podrá excepcionar este plazo, para supuestos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo. En este caso, podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

---

<sup>7</sup> MdM debe contar con un registro con contactos de diferentes personas expertas por región.



La persona de MdM España encargada de la recepción y gestión de casos colaborará en la coordinación y en el contacto con los equipos del proyecto.

Los mecanismos de denuncia deben incorporar la posibilidad de derivar casos cuando esté involucrado el personal de otra entidad (por ejemplo, una agencia de la ONU, u otra ONG), para que dé seguimiento del caso cuando esto sea legalmente posible.

MdM se opone a las represalias. Cualquier persona contratada, voluntaria, del asociativo o con alguna vinculación contractual con MdM que presente una denuncia de buena fe sobre un posible caso de explotación o abuso sexual, o acoso, 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 y ni será discriminada ni despedida por este motivo.

## 8. ASISTENCIA Y DERIVACIONES

Es responsabilidad de nuestra asociación garantizar que víctimas/supervivientes de casos de discriminación o acoso presuntamente perpetrados por alguna persona vinculada a MdM España, reciban asistencia profesional inmediata, ya sea brindándoles atención directa o derivándoles a otros servicios especializados, siempre que así lo quieran.

Tipo de servicio	Descripción
<b>Seguridad</b>	Medidas inmediatas de seguridad o protección para las víctimas/supervivientes y testigos a fin de evitar el riesgo de represalias o cualquier forma de violencia, planificando las medidas de seguridad, un refugio seguro (es decir, un espacio que ofrezcan seguridad temporal), ayuda para la reubicación.
<b>Atención médica</b>	Atención médica, incluida la profilaxis posterior a la exposición (PEP) para prevenir el VIH (dentro de las 72 horas posibles posteriores a la exposición); tratamiento de Infecciones de Transmisión Sexual (ITS), atención del embarazo, anticoncepción de emergencia.
<b>Apoyo psicosocial</b>	Atención en salud mental, apoyo psicosocial, ya sea individual o comunitario.

<b>Servicios jurídicos</b>	Servicios de asistencia legal, que incluyen asesoría legal gratuita, representación legal y otro tipo de apoyo (Nota: Se intentará que dicha representación legal y apoyo se brinden independientemente de si la autoría es por alguien de MdM España o no).
<b>Asistencia material básica</b>	Provisión de alimentos, ropa, vivienda, reintegración escolar y apoyo de medios de vida para la víctima/superviviente.
<b>Apoyo para nacimientos por casos de SEAH</b>	Atención médica y psicosocial y apoyo en las demandas de paternidad y de manutención, colaborando en los procesos que puedan seguir los gobiernos nacionales.

## 9. DIFUSIÓN

Es responsabilidad de MdM garantizar que todo el personal contratado, voluntariado o asociativo conozca y cumpla plenamente con este Protocolo.

Los esfuerzos de sensibilización de MdM España incluirán las siguientes acciones:

**Formación:** Los cursos de acogida para las nuevas incorporaciones incluirán formación en discriminación y acoso. El material de formación estará disponible online y se llevará a cabo formación y sensibilización en profundidad al menos una vez al año, pudiéndose hacer más frecuentemente si hay rotación de personal.

Tanto puestos de dirección, como Puntos Focales de recibirán formaciones especializadas, puesto que van a formar parte de los equipos de protección y estarán en los procesos de toma de decisiones.

**Derecho de Queja y Deber de Respuesta:** Todas las partes implicadas deben ser informadas de este derecho, así como la asociación tiene obligación de responder a las quejas.

**Desarrollo de mensajes claros de la política de tolerancia cero a cualquier forma de discriminación o acoso para:**

**Titulares de derechos e integrantes de la comunidad que incluya:**

- 1) derechos (a una asistencia gratuita; el derecho a tener información sobre el proyecto / programa; el derecho a que te traten con respeto, el derecho a denunciar comportamientos inapropiados, etc.)

# MÉDICOS DEL MUNDO



- 2) comportamiento prohibido para el personal.
- 3) canales y mecanismos de denuncia.

### **Personal que incluya:**

- 1) definición y prohibición de cualquier forma de acoso o discriminación,
- 2) principales roles y responsabilidades,
- 3) canales y mecanismos de denuncia, incluidos los datos de contacto de las personas a quien acudir

**Se adaptarán los mensajes, materiales y canales de comunicación a los diferentes públicos objetivo, incluyendo menores de edad,** utilizando un lenguaje claro y el tipo de medio de comunicación que se use en la zona, es decir, apropiado y accesible para todos los públicos, especialmente para aquellas personas con más riesgo de sufrir abuso.

## 10. ANEXOS



## Formulario de informe de incidentes para denuncias por SEAH

### Formulario de informe de incidentes para denuncias por SEAH

**CONFIDENCIAL:** Por favor restrinja el acceso a este documento y manténgalo almacenado de manera segura (por ejemplo, use contraseñas o codificaciones para ordenadores y bloquee las cerraduras de las oficinas cuando no esté vigilado). Siempre use nombres en clave cuando se refiera a las personas involucradas en el caso, omita información que pueda revelar identidades (por ejemplo, fecha de nacimiento, dirección) y mantenga la información sobre la identidad y los detalles personales de las personas involucradas por separado del incidente y los informes relacionados.

1. Detalles sobre cómo, cuándo y quién recibió la denuncia:
2. Descripción del supuesto incidente, incluidas las fechas, horas y lugares:
3. Descripción de supuestas o presuntas víctimas/supervivientes (por ejemplo, nombre, edad, sexo, origen étnico / nacionalidad, necesidades específicas):
4. Descripción de personas sospechosas o presuntas autoras (por ejemplo, nombre, edad, sexo, nacionalidad, relación / posición en la organización, historial previo de mala conducta):
5. Acciones tomadas por la organización en respuesta a las denuncias hasta la fecha (por ejemplo, derivación para asistencia, investigaciones, notificación a la ONU / Gobierno anfitrión):
6. Acciones llevadas a cabo por otras organizaciones o entidades (por ejemplo, la ONU, el gobierno anfitrión) en respuesta a la denuncia:
7. Solicitud de apoyo a contrapartes (por ejemplo, apoyo para víctimas de SEAH, investigaciones)

Informe emitido por:	
Nombre:	Información de contacto (correo electrónico, teléfono):
Cargo:	Fecha:

## Términos de referencia para investigación de casos de SEAH

### Términos de Referencia: investigación de casos de SEAH

#### Antecedentes

[Incluya una breve descripción de la denuncia por SEAH y otra información relevante que pueda respaldar la investigación.]

#### 1. Propósito y objetivos

El propósito de esta investigación es llevar a cabo una investigación exhaustiva, objetiva y efectiva de la SEAH mencionadas anteriormente y otros incidentes relacionados, de conformidad con las normas profesionales y las mejores prácticas internacionales.

Los objetivos específicos son:

- 1) Evaluar si las denuncias equivalen razonablemente a SEAH y, posiblemente, un delito en virtud de la legislación nacional;
- 2) Revisar las pruebas presentadas y reunir más evidencias que puedas apoyar o refutar las acusaciones;
- 3) Presentar un resumen de las pruebas y conclusiones.

#### Alcance del trabajo

Resultados clave son:

- Plan de trabajo, incluida la metodología detallada de investigación (por ejemplo, revisión de documentos relevantes, visitas al sitio, entrevistas con partes interesadas clave)
- Plan de acción recomendado para proteger a víctimas/supervivientes, testigos, personas presuntamente implicadas y a la organización durante el proceso de investigación.
- Informe de investigación, que incluye
  1. Resumen Ejecutivo
  2. Introducción
  3. Alegaciones (es decir, enumerar todas las alegaciones; nombres de las políticas / código de conducta de la organización y leyes potencialmente violadas)
  4. Enfoque de investigación (por ejemplo, entrevistas, revisión de documentos)
  5. Cronología de lo ocurridos.
  6. Análisis de pruebas.



7. Riesgos de represalias y de seguridad (y medidas tomadas para evitarlos)
8. Análisis de la adecuación de la respuesta de la organización frente a la acusación de SEAH
9. Conclusiones con respecto a las pruebas para corroborar o no las alegaciones.
10. Recomendaciones (incluyendo áreas de mejora para la respuesta de la organización a PSEAH)

## 2. Habilidades y experiencias clave requeridas

- Investigador/a profesional experimentado/a y confiable con experiencia en el manejo de casos altamente sensibles. Personal con perfil de investigación profesional con experiencia, de confianza y con experiencia en el tratamiento de casos altamente sensibles.
- Capacidad para la realización de entrevistas, incluso menores y personas que experimentaron trauma.
- Sensibilidad y formación demostrada sobre la diversidad cultural y de género, incluida la experiencia de violencia de género, preferiblemente.
- Dominio de los idiomas necesarios para poder realizar entrevistas con el personal, testigos y otras personas clave (especificar)
- Habilidades comprobadas de comunicación y organización.

## Compromiso de confidencialidad para investigaciones de SEAH

### Compromiso de confidencialidad para investigaciones de SEAH

Le solicitamos que nos apoye en una investigación por un supuesto caso de explotación o acoso sexual, en donde hay involucración del equipo en el que está actualmente. Es posible que le pidamos una entrevista, que le indiquemos que nos proporcione documentación, archivos de ordenador y otro tipo de material, u otra forma de colaboración. Las investigaciones internas son una parte clave del compromiso de nuestra organización para prevenir y actuar frente a la explotación y el abuso sexual.

Como participante en una investigación, hay ciertos puntos que debe saber:

- 1. Cooperar.** Se le anima a que coopere con las investigaciones y responda a todas las preguntas y solicitudes que le planteen de manera honesta y completa.
- 2. Guarde confidencialidad.** Debe mantener confidencial el hecho de que se está llevando a cabo una investigación y todo lo que se discute con usted como parte de la investigación.
- 3. Sin represalias.** Nuestra organización no tolera ningún tipo o amenaza de represalia contra cualquier persona que informe de un caso o coopere en una investigación.
- 4. No juegue al detective.** No intente realizar sus propias consultas o exhortar a testigos, ya que esto puede interrumpir la investigación en curso.
- 5. No obstruya.** Nunca intente interferir u obstruir una investigación.

El cumplimiento de estos requisitos es imprescindible. Su infracción puede dar lugar a una sanción disciplinaria grave que lleve a un despido y finalización de cualquier tipo de relación con la asociación, así como a la derivación del caso a la jurisdicción penal.

Muchas gracias por ayudar a la organización en esta. Si se entera de alguna información relevante o recuerda algo no indicado con anterioridad, o si tiene alguna pregunta, comuníquese conmigo.

Nombre:

Email:

Teléfono:

Móvil:

## Plantilla para la evaluación y gestión de riesgos durante la Investigación por SEAH

**CONFIDENCIAL:** Por favor restrinja el acceso a este documento y manténgalo guardado de forma segura

EVALUACIÓN DE RIESGOS				GESTIÓN			
No.	¿Quién está en riesgo?	Riesgo identificado	Probabilidad de riesgo *	Medidas previas para gestionar los riesgos hasta la fecha	Medidas adicionales de mitigación	¿Por quién?	Cuándo
<i>Ejemplo</i>	<i>Víctima</i>	<i>Quien presuntamente ha cometido la infracción presiona a la víctima/superviviente para que retire las acusaciones</i>	<i>Medio</i>	<i>Comunicación verbal a quien presuntamente ha cometido la infracción para que se abstenga de contactar con la víctima/superviviente (3 de febrero de 2019)</i>	<i>Advertencia escrita a quien presuntamente ha cometido la infracción sobre las consecuencias de la continuación del contacto</i>	<i>Ana</i>	<i>Para el 5 de marzo de 2019 (inmediatamente)</i>
1.							
2.							
3.							

\* Alto / medio / bajo