

Protocolos contra el acoso y abuso en las ONGD

Recto, pedregoso y con curvas. Así es el camino para elaborar un protocolo contra el acoso y abuso en las ONGD. Organizaciones socias *explican los retos para poner en marcha este mecanismo.

¿Como organizar el viaje?

1

Arranca la ruta con la apuesta política de transformar el funcionamiento interno de las ONGD. Meta: conseguir la seguridad de todas las personas

PASOS PREVIOS

- Creación de un grupo experto y puntos focales en los países en los que trabaja la ONGD
- Enfoque feminista y centrado en la superviviente.
- Garantía de confidencialidad y derecho a toma decisiones en primera persona.

NO OLVIDAR PARA EL CAMINO

- Sensibilización
- Perspectiva de género.
- Creación de mecanismos de denuncia efectivos, apoyo para su correcta aplicación, elaboración de materiales para difusión de protocolos y políticas y espacios formativos para todos los equipos.

RECONOCER CIERTOS BACHES

- Las violencias machistas son estructurales y se dan en todos los sectores.
- Las organizaciones de cooperación para el desarrollo no estamos exentas de dinámicas opresoras, machistas, violentas. Si no cambiamos como organizaciones, reproducimos esas lógicas del sistema.

SE HACE CAMINO AL ANDAR

- Es una herramienta en proceso de transformación y requiere tiempo.

2

Y comienzan las curvas y los cruces de caminos

OBSTÁCULOS

- Falta de adaptación cultural. Dificultad para apoyar a los equipos desde la sede central de las organizaciones.
- Respuestas de los equipos reactivas, en vez de proactivas
- Escasez de recursos económicos y falta de tiempo
- Resistencia dentro de las organizaciones que ya tienen un protocolo, para adaptarse a un protocolo general que sea común a todas.

DESAFÍOS

- Pasar de la teoría a la acción. Apropiación del protocolo y puesta en marcha en cada país de actuación.
- Hacer protocolos que contemplen casos fuera del entorno laboral. (P.e. acudir a prostitución, agredir a alguien...)
- Adaptar los medios de denuncia a cada contexto: contar con la opinión de las personas titulares de derechos para definir el mejor sistema de actuación, con organizaciones socias del país para apoyar en la investigación y la asignación de una persona específica para los casos.
- Fortalecer la sensibilización y formación en todos los niveles dentro de la organización, incluyendo contrapartes.
- Garantizar más prevención para evitar al máximo que se produzcan casos de acoso y abuso.

2

Y comienzan las curvas y los cruces de caminos

DESAFÍOS

- Hacer un protocolo que unifique procesos, que contemple no sólo los casos de abuso sexual o por motivos de género (LGTBQ+fobia), sino también el abuso de poder.
- Contar con un protocolo específico para la protección de niños y niñas.
- Activar un protocolo común que sea para todas las organizaciones que pertenecen a una red.
- Garantizar apoyo psicosocial a las víctimas.

3

Y cuando llegamos, miramos atrás y podemos ver los logros conseguidos

BUENAS PRÁCTICAS

- Permite generar sensibilización e identificar situaciones de acoso y abuso.
- Apropiación de enfoque y transformación feminista, de responsabilidad compartida, cultura segura y espacios de cuidado.
- Poner a la víctima en el centro. La hoja de ruta ha de elaborarse conjuntamente con ella.
- Detectar riesgos específicos en las poblaciones con las que se trabajan.
- Diseñar canales seguros, confidenciales y diversos para comunicar las denuncias en función de cada contexto.
- Contemplar al personal contratado, voluntariado, incluso proveedores de servicios y productos
- Establecer puntos focales bien identificados
- Garantizar un proceso de cocreación con las propias entidades, que parta de diagnósticos participativos.
- Crear un equipo multidisciplinar que garantice la investigación; búsqueda de acompañamiento de organizaciones expertas y que están en procesos similares.
- Mejorar los procesos de selección. Formación del personal para aplicación del protocolo.

4

Claves para continuar el camino

MEJORA CONSTANTE

- La aplicación de un protocolo significa llevar a cabo un proceso de transformación feminista en la organización.
- Las dinámicas internas debe reflejar los cambios que queremos que se produzcan.
- Las prácticas de cuidado deben incorporarse en todos los niveles de la organización.
- El protocolo debe estar incorporado en todas las actuaciones de la organización desde el plan estratégico, hasta en las políticas de redes sociales.
- Las resistencias deben ser identificadas para trabajarlas.
- La preparación y aplicación de los protocolos debe contar con apoyo

IR MÁS ALLÁ

- Plantear propuestas constantes para proteger a las víctimas, para retar y cambiar el sistema.
- Ser transparentes, revisar y comunicar los avances y fracasos a lo interno y externo.
- Crear alianzas con recursos externos especializados.
- Asegurar que hay una partida fija para la mejora y mantenimiento de estos protocolos.
- Trabajar con un modelo de liderazgo que transforme y sea inclusivo
- Garantizar la ética de cuidados en los equipos.
- Comprender que las formas de violencia se estructuran sobre un abuso de poder.



Recomendaciones para seguir el viaje y reflexionar

- **Canales de denuncia.** Dilema sobre el anonimato o dar a conocer las denuncias. Es importante escuchar, aunque sean testimonios anónimos para que genere un espacio de confianza.
- **Comunicación de los protocolos.** Rendir cuentas de su existencia y de los casos gestionados
- **Importancia de incluir visiones antirracistas en los protocolos.** Cualquier tipo de racismo es discriminación y toda discriminación es un tipo de violencia. Los protocolos han de ser una declaración de intenciones



Alianza por la Solidaridad, Lafede.cat, Médicos del Mundo, Oxfam Intermón, Coordinadora de Euskadi y ONGAWA compartieron sus experiencias en la puesta en marcha de protocolos contra el acoso y el abuso. La sesión tuvo lugar se realizó el 3 de marzo de 2021 . Este documento es un resumen de sus aportes. Esperamos que os sirva de modelo para poner en marcha vuestro propio protocolo