

**PROPUESTA DE TRABAJO PARA IMPLEMENTAR
MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO
FRENTE A CONDUCTAS ILÍCITAS EN NUESTRAS
ORGANIZACIONES**

Plan de medidas de protección frente a conductas ilícitas

Introducción

Los casos destapados de abusos y acoso sexual en Oxfam GB y su impacto mediático, ha desencadenado una ola de informaciones sobre la organización que están afectando a la credibilidad de toda la organización (No solo en GB) y del sector de las ONGD en general, y han puesto de manifiesto la necesidad de reforzar los mecanismos y protocolos de actuación al interior de las organizaciones para hacer frente a estas situaciones de una manera efectiva.

La primera reacción de la Junta de Gobierno fue dar respuesta a los medios de comunicación con la emisión de [este comunicado](#) y la comparecencia ante una gran cantidad de medios de comunicación. En segundo lugar, se valoró necesario analizar a fondo la situación y aprovechar la Asamblea General del 12 de abril para acordar un plan de medidas que reafirmen en compromiso del sector con la lucha contra la discriminación y la violencia contra las mujeres y en defensa de los derechos humanos.

Las organizaciones de desarrollo, pese a nuestra voluntad transformadora, somos parte de sociedades con rasgos patriarcales y en las que el machismo continúa permeando comportamientos y actitudes. Llevamos años trabajando contra esto, pero aún nos queda mucho por hacer. Un solo abuso, un solo trabajador o voluntario de nuestras organizaciones que aproveche su posición de poder para vulnerar los derechos de las mujeres será siempre intolerable. Tenemos y vamos a trabajar para que haya tolerancia cero con cualesquiera de estas conductas sean de quien sean y sean donde sean. Por ello todo ello la Asamblea de la Coordinadora de ONGD acuerda la adopción de las siguientes medidas para que los entornos de trabajo sean entornos seguros para todos y todas y, en especial, para las mujeres y niñas con las que trabajamos.

Medidas de protección

a) Código de Conducta obligatorio con referencias expresas al acoso y abuso sexual.

Todas las organizaciones deberán tener un código de conducta que tiene que ser firmado por todo el personal que trabaje en la organización, sea éste voluntario o asalariado. Para ello la Coordinadora elaborará de manera urgente un modelo de código de conducta para las ONG que quieran adoptarlo como propio. En cualquier caso, las ONG que tengan su propio código de conducta tendrán que revisarlo para que incluyan, al menos, los temas sobre acoso y abuso sexual.

La propia Coordinadora revisará y actualizará la actual versión de su Código de Conducta (la última revisión es del 2014).

b) Mecanismo o canal de denuncia.

Todas las entidades deberán tener un mecanismo de denuncia para tratar cualquier caso. Estos mecanismos requieren proteger la confidencialidad de la persona denunciante, capacidad de investigar las posibles denuncias y mecanismos de protección y /o restitución a las víctimas.

La Coordinadora proporcionará un sistema modelo para facilitar su implementación y revisará la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno para incluir la obligatoriedad de contar con un protocolo de denuncia entre los criterios de la Herramienta (para estas entidades más pequeñas habrá que buscar mecanismos adaptativos a su realidad).

c) Acuerdos de transparencia y comunicación

Todas las organizaciones deberán comunicar anualmente el número de casos cerrados en relación con el incumplimiento de su Código de Conducta, así como la tipificación de los mismos, siempre respetando la ley de protección de datos.

Se comunican anualmente de manera proactiva los casos a la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta (CSCC) y las decisiones tomadas (respetando la ley de protección de datos) como mecanismo de ayuda y protección al sector.

d) Actualización de la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno.

Se insta a la obligatoriedad de estas tres medidas en para las ONGD socias de la Coordinadora, a través de su inclusión en la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno, con el parecer del Grupo de Trabajo que es responsable de dicha Herramienta. Serían indicadores de inexcusable cumplimiento:

- a. *Contar con un código de conducta que incluya el acoso y abuso sexual, que debe ser firmado por el personal de la organización (voluntario o asalariado).*
- b. *Contar con un mecanismo de denuncia con capacidad de investigar las posibles denuncias y mecanismos de protección y /o restitución a las víctimas (adaptado al tamaño de las organizaciones)*
- c. *Informar anualmente de los casos denunciados*

e) Revisión en profundidad y actualización del Código de conducta de la Coordinadora

f) Trabajar con la administración pública para establecer un mecanismo legal de intercomunicación entre entidades para evitar que las personas incursoas en situaciones de acoso o abusos puedan ser nuevamente contratadas.

Implementación

PLAZOS

Todas las medidas deben ponerse en marcha de forma inmediata. Las medidas a), b), c), d) y e) deben trabajarse en los grupos de trabajo correspondientes y sometidas a consulta de las socias para que estén listas para su ratificación y sanción por parte de la Asamblea General de la Coordinadora a mas tardar en Abril de 2019.

INSTANCIAS RESPONSABLES

La responsabilidad en la elaboración de las medidas propuestas recae en la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta, el Grupo de Transparencia y Buen Gobierno y en última instancia de la Junta de Gobierno.