

PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE GÉNERO

2022-2026 HELSINKI ESPAÑA - DIMENSIÓN HUMANA



**UNIVERSITY
NETWORK
HELSINKI ESPAÑA**



1.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO	3
2.	HELSINKI ESPAÑA	4
2.1	VISIÓN	4
2.2	MISIÓN	4
2.3	NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES	4
2.4	COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	5
2.5	¿PARA QUIÉN TRABAJAMOS?	5
3.	PLAN DE IGUALDAD	6
3.1	MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD	6
3.1.1	MARCO INTERNACIONAL	6
3.1.2	MARCO EUROPEO	7
3.1.3	MARCO NACIONAL	7
3.1.4	MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL	8
3.2	OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA	8
3.3	NUESTRAS METAS	9
3.4	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	9
3.5	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
	ANEXO 1. GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO	13

1. ANTECEDENTES Y CONTEXTO

El Plan Estratégico de Igualdad de Género de Helsinki España establece las metas y las acciones concretas que implementará la organización para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de actuación.

Este Plan se realiza en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece el marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva y se basa en un análisis interno sobre desigualdad efectuado en los meses previos a este documento.

Helsinki España se embarca en esta planificación estratégica como parte de su trabajo continuo para difundir y promover los principios del Acta Final de Helsinki de la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE) con relación a la dimensión humana, en particular, los derechos humanos y libertades fundamentales a través de un enfoque de género.

El presente documento reúne una serie de medidas y compromiso de la organización para alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, eliminar la discriminación por razón de género, y actuar ante situaciones de violencia hacia las mujeres.

El Comité de Planificación Estratégica de Helsinki España, considerando que la igualdad de género es un valor imprescindible en la formación de una ciudadanía global, así como para la promoción de una cultura de derechos humanos y paz, ha elaborado este plan estratégico con la supervisión del Consejo Ejecutivo.

Este plan estratégico es un testimonio más del trabajo que viene realizando Helsinki España para la erradicación de cualquier tipo de discriminación y la promoción de la igualdad efectiva. Servirá de guía de trabajo para la organización durante los años 2022-2026.

La presente edición ha sido revisada y actualizada en noviembre de 2021.

2. HELSINKI ESPAÑA

2.1 VISIÓN

Un mundo compuesto por sociedades pacíficas, respetuosas de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el que Helsinki España es una organización líder en el ámbito de la educación para la paz y los derechos humanos, tanto a nivel nacional como internacional, gracias a la calidad y diversificación de sus programas educativos y formativos capaces de adaptarse a una sociedad dinámica en continuo cambio.

2.2 MISIÓN

Trabajar por el respeto y la protección de los derechos humanos a través de la educación en el ámbito universitario. Concentrar nuestros esfuerzos en el desarrollo de iniciativas de sensibilización y de formación de calidad en materias relacionadas con la paz y la resolución de conflictos, los derechos humanos, la pobreza y el desarrollo.

2.3 NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES

Tolerancia y no-discriminación – trabajamos con jóvenes para promover la tolerancia, la aceptación de la diversidad y la no-discriminación por motivos étnicos, nacionales, sociales, políticos, culturales, lingüísticos y religiosos de las personas.

Igualdad – trabajamos para alcanzar la igualdad plena en el acceso a recursos, oportunidades, derechos y responsabilidades entre todos los miembros de la sociedad, independientemente de su género, raza, discapacidad y creencias.

Educación de excelencia – trabajamos con los mejores expertos y expertas para ofrecer una educación basada en la excelencia e innovación que sea capaz de fomentar el pensamiento y análisis crítico.

Asociaciones de colaboración – trabajamos reforzando nuestro compromiso con el cuidado de espacios de trabajo conjunto y de coordinación con actores y organizaciones expertas en educación en derechos humanos, cultura de paz y resolución de conflictos.

Voluntariado y comunidad – trabajamos para difundir y promover el voluntariado como una herramienta clave para la promoción, protección y realización de los derechos humanos, sobre la base de que el voluntariado no solo crea oportunidades de participación social, sino que también refuerza la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas.

2.4 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

Helsinki España desde su fundación y a través de su trabajo ha adquirido una experiencia contrastada en el desarrollo de las siguientes competencias:

- Sensibilizar y educar en derechos humanos y cultura de paz.
- Proporcionar una educación y formación de calidad, pertinente y accesible en materia relacionada con la paz y seguridad internacional.
- Promover el voluntariado y la movilización social.

2.5 ¿PARA QUIÉN TRABAJAMOS?

Trabajamos para los y las jóvenes, niños y niñas en edad escolar, y personas jóvenes profesionales interesadas en el ámbito de la prevención de conflictos, construcción de la paz, respeto y concienciación por los grupos sociales vulnerables y discriminados y el rechazo a todo tipo de violencia ejercida por razón de género, etnia o condición.

Durante los últimos años, la educación en derechos humanos se viene reconociendo como un derecho en sí mismo. No es solo un derecho moral, sino un derecho legal en virtud del derecho internacional. El artículo 26 de la Declaración Universal de los DDHH establece que todos los seres humanos tienen derecho a:

“una educación que tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los DDHH y las libertades fundamentales. Favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones, grupos raciales o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz”.

No se podrá aspirar a una cultura de derechos humanos y paz si los propios sujetos de derechos no los conocen.

Las personas jóvenes son también titulares de responsabilidades. Como parte esencial de la sociedad, comparten la responsabilidad de lograr que el respeto a los derechos humanos sea una realidad en cada comunidad empezando por ellas mismas.

Desde que Helsinki España fue creada en 1992, hemos formado a profesionales de todas partes del mundo, educado a miles de niños, niñas y jóvenes, y trabajado con cientos de expertos y expertas internacionales que han donado su tiempo y conocimiento para apoyar nuestra misión. Todos ellos constituyen la base social de Helsinki España.

3. PLAN DE IGUALDAD

3.1 MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE IGUALDAD

Existen diferentes marcos normativos que contextualizan el derecho a la igualdad, construyendo así una perspectiva multinivel sirviendo de base para establecer planes de igualdad necesarios y, sobre todo, efectivos para alcanzar una igualdad real.

3.1.1 MARCO INTERNACIONAL

Helsinki España tiene como referencia principal la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en la cual se recoge el principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres en los siguientes artículos.

Artículo 1

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”

Artículo 2

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

También son referentes las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer (México, Copenhague, Nairobi y Beijing) y la aprobación de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las mujeres (CEDAW) aprobada en 1979 por Naciones Unidas y su Protocolo Adicional en 1999, así como la aprobación de la Resolución 1325 del

Consejo de Seguridad sobre la perspectiva de género como elemento esencial para la Paz y la Seguridad Internacional, y el resto de las resoluciones que componen la Agenda Mujer, Paz y Seguridad.

Además, nos alineamos con la nueva Agenda de Desarrollo 2030 y este Plan se enmarca dentro del ODS 5 “poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas”.

3.1.2 MARCO EUROPEO

Desde 1957 se recoge en los Tratados el principio de igual retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo. El artículo 153 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, el artículo 19 del TFUE contempla la posibilidad de adoptar legislación para luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de género. La legislación dirigida a luchar contra la trata de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha adoptado sobre la base de los artículos 79 y 83 del TFUE.

3.1.3 MARCO NACIONAL

En el Artículo 14 de la Constitución española se establece que:

“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Además, el artículo 9.2 recoge la obligación de los poderes públicos de:

“promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

La Ley Orgánica 3/2007 regula las pautas generales de actuación y consagra los principios e instrumentos de actuación para implementar medidas que garanticen una igualdad efectiva en diferentes campos entre los que destacan el laboral, empresarial, medios de comunicación social y fuerzas armadas.

Tenemos también como referencia los Planes Nacionales Mujer, Paz y Seguridad realizados en un espíritu de colaboración entre el Gobierno de España, sus instituciones y la sociedad civil.

3.1.4 MARCO AUTONÓMICO Y LOCAL

Siguiendo una lógica de cercanía, cabe destacar el principio de subsidiariedad con el que actúan las administraciones locales en relación con la estructura institucional europea. Las administraciones locales y autonómicas también tienen atribuidas las competencias para desarrollar los marcos normativos descritos hasta ahora, e incluso, haciendo especial énfasis en este ámbito ya que, según lo entiende Helsinki España, esta es la estructura más cercana a la ciudadanía y, por tanto, nos atrevemos a decir que la más eficaz a la hora de conseguir cambios.

3.2 OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Además de los marcos jurídicos descritos hasta ahora cabe señalar una serie de planes y guías de referencia dentro de los cuales también se enmarca nuestro Plan Estratégico.

- Guía de transversalización del enfoque de género – AECID (2015)
- Plan de Actuación Sectorial de género y desarrollo – AECID (2015)
- Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades – Comunidad de Madrid (2018-2021)
- Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación – Junta de Andalucía (2016-2021)

3.3 NUESTRAS METAS

1. Contribuir a los esfuerzos globales por la igualdad efectiva de género a través de la implementación de políticas laborales para la igualdad de oportunidades y de labores de comunicación que luchen contra la eliminación de cualquier tipo de estereotipo y prejuicio discriminatorio.

2. Contribuir a la creación de una ciudadanía global respetuosa y defensora de la igualdad plena en derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres, a través de programas de educación y sensibilización en materias de igualdad de género y derechos humanos.
3. Liderar los esfuerzos de formación técnica para la transversalización de las políticas de género en el ámbito de la construcción de la paz a través de la formación en género de personal civil en misiones de paz.

3.4 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Contribuir a los esfuerzos globales por la igualdad efectiva de género a través de la implementación de políticas laborales para la igualdad de oportunidades y de labores de comunicación que luchen contra la eliminación de cualquier tipo de estereotipo y prejuicio discriminatorio.

1. Helsinki España habilita como mecanismo efectivo una Comisión de Igualdad, compuesta paritariamente por personas integrantes del consejo ejecutivo de la asociación, para intervenir activamente ante cualquier posible agresión o abuso por razón de género entre el personal laboral de la entidad. Las funciones principales de la Comisión de Igualdad son:
 - Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres miembros de la entidad.
 - Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
 - Intervención directa en situaciones de violencia de género dentro de la entidad.
 - Intervención a petición de personas que están sufriendo situaciones de violencia de género fuera de la entidad, entendiendo dicha situación en relación con su posición laboral, y poniéndolas en contacto con personas cualificadas y con experiencia en el campo para ayudarlas y acompañarlas en esta situación.
2. Se potencia y promueve la igualdad de género en la participación de todos los proyectos, para ello, Helsinki España se compromete a realizar procesos de captación, selección e incorporación del personal laboral y voluntario de una manera equilibrada y

no discriminatoria.

3. Helsinki España se compromete a promover y aplicar el principio de representación equilibrada en sus propios órganos, así como en la toma de decisiones y en sus nombramientos para cualquier órgano externo. Se garantizará la promoción no discriminatoria a través de planes de desarrollo profesional y liderazgo.
4. Helsinki España se compromete a hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida profesional, social y personal de todo su personal laboral, así como a garantizar el derecho a la dignidad y a la seguridad en el trabajo aplicando una perspectiva de género a través de las siguientes medidas:
 - Flexibilidad horaria
 - Disposiciones de ayuda frente a personas dependientes de nuestros empleados y empleadas
 - Informar y alentar a todo el personal de la organización, hombres y mujeres, a disfrutar de las oportunidades de conciliación
5. Helsinki España se compromete a eliminar progresivamente el uso no inclusivo del lenguaje en los documentos oficiales y organizativos, tanto a nivel interno como externo; utilización del imperativo, perífrasis, sustantivos genéricos y colectivos y desdoblamientos para lo cual hemos generado nuestra propia guía de lenguaje inclusivo que ponemos en conocimiento de todas las personas que forman parte de la organización¹
6. Helsinki España se compromete a hacer un uso no sexista de las imágenes en todas las redes sociales de Helsinki España, así como en la página web. Además de promover y apoyar campañas públicas de información para combatir los estereotipos de género y promover la igualdad.
7. Ante una situación de violencia de género sufrida por una trabajadora o voluntaria, tanto fuera como dentro del lugar de trabajo, Helsinki España activará el Protocolo para la Prevención y Gestión de la Violencia de Género desarrollado por la propia Asociación como parte del Plan de Igualdad, a través de la Comisión de Igualdad y llevando a cabo las acciones pertinentes.

¹ En el anexo 1; Guía para el lenguaje inclusivo se puede ver cómo se recogen las pautas a seguir.

8. Se fomentará la perspectiva de género en todo el personal, promoviendo la acción de denuncia ante cualquier agresión machista y la no tolerancia y no complicidad ante todo tipo de agresiones.

Contribuir a la creación de una ciudadanía global respetuosa y defensora de la igualdad plena en derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres, a través de programas de educación y sensibilización en materias de igualdad de género y derechos humanos.

1. Helsinki España se compromete a continuar aplicando un enfoque de género de manera transversal en todos sus proyectos. Además, incluye módulos específicos de género en todas las iniciativas de educación en derechos humanos de la organización.
2. Helsinki España se compromete a seguir formando a jóvenes, niños y niñas en materia de igualdad y prevención de violencia contra las mujeres. Así como a fomentar relaciones afectivo-sexuales sanas basadas en el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres.
3. Helsinki España se compromete a continuar impartiendo talleres de igualdad de género y derechos humanos dirigidos a personal docente. Así mismo, se compromete a revisar y actualizar el material educativo que se utilice en todos los proyectos, así como los métodos de enseñanza para garantizar que los mismos luchen contra actitudes y prácticas discriminatorias.

Liderar los esfuerzos de formación técnica para la transversalización de las políticas de género en el ámbito de la construcción de la paz a través de la formación en género de personal civil en misiones de paz.

4. Helsinki España se compromete a introducir módulos específicos de formación para la transversalización de las políticas de género en el ámbito en todos los cursos internacionales de construcción de la paz diseñados para preparar a personal para su despliegue en misiones de paz.

3.5 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para comprobar la viabilidad y la buena ejecución del plan se realizarán las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

1. Se entregará una copia del mismo a todo el personal de la organización.
2. Se hará una revisión anual del plan, adaptándolo constantemente a las necesidades que puedan surgir.
3. Se pasará un cuestionario anónimo al personal laboral de la entidad para identificar posibles fallos y aciertos tras su implementación que ayuden a mejorar su viabilidad. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones:
 - a. Si el plan ha sido eficaz
 - b. Si la situación de partida ha mejorado
 - c. Si se han cumplido las metas
4. Se incorporarán indicadores de género en todos los proyectos que permitan medir el avance en la consecución de nuestros objetivos.

En relación con los datos obtenidos tanto en el seguimiento como en los cuestionarios de evaluación se llegará a establecer una evaluación final, en función del alcance de las metas. De ser positiva se tendrán que establecer nuevas metas con nuevas acciones para mejorar el plan. En caso de ser negativa será necesario buscar nuevas estrategias y revisar las metas por si hubieran sido demasiado ambiciosas.

ANEXO 1. GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

El lenguaje no es solo la herramienta que utilizamos para comunicarnos, es una manera de reflejar la forma que tenemos de pensar y de expresarnos y, por tanto, de construir el mundo. En muchas ocasiones, aunque no exista una intención predeterminada, debido a la costumbre y al uso común del lenguaje, lo utilizamos de una manera sexista y por tanto, excluyente. Esta utilización del lenguaje resulta peligrosa porque alimenta los estereotipos de género que por norma general acaban por discriminar en mayor medida al género femenino.

Partimos de la idea de que el lenguaje no es ni puede ser una herramienta estática, sino que se acomoda al avance y al desarrollo de la sociedad, por lo tanto, se debe entender su uso inclusivo como una actualización, así como una modificación necesaria que acompaña a una sociedad plural e inclusiva.

Entendemos por tanto el lenguaje inclusivo como una herramienta más en la lucha por la igualdad, y no solo desde una perspectiva de género, sino como una manera de utilizar las palabras sin caer en la discriminación, en la perpetuación de cualquier estereotipo y visibilizando de esta manera a todos los colectivos que hasta ahora han estado infrarrepresentados. Ayudando a evitar de esta manera los prejuicios sexistas gracias a la construcción de un discurso que nos permita a la vez cambiar las formas tradicionales de pensamiento en la que los términos incluían únicamente al género masculino.

En el caso del lenguaje sexista, el Consejo de Europa en 2007 promovió tres medidas en esta misma línea que inspiran a Helsinki España para conseguir una aplicación eficaz desde el ámbito local y autonómico:

- 1. Incorporar iniciativas para el uso de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.*
- 2. Promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.*
- 3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.*

En base a esto, Helsinki España sigue los siguientes consejos para evitar el lenguaje no inclusivo:

- I. Perífrasis en vez de falsos genéricos:
Los hombres ≠ los seres humanos
- II. Aposiciones redundantes:
Las mujeres periodistas – Las periodistas (si no fueran mujeres sería los periodistas)
- III. Desdoblamiento:
Los universitarios => Los universitarios y las universitarias
- IV. Orden de presentación y alternancia:
Los niños y las niñas – Las niñas y los niños
- V. Sustantivos genéricos y colectivos:
Los ciudadanos => La ciudadanía
Los profesores => El profesorado
Los alumnos => El alumnado
- VI. Estructuras impersonales o con pasiva refleja:
El voluntario tendrá a su disposición => Se dispondrá de
- VII. Forma pasiva:
El universitario debe enviar el documento antes del día dos => El documento debe ser enviado antes del día dos
- VIII. Formas verbales no personales:
El profesor tendrá en cuenta => Es necesario tener en cuenta
- IX. Pronombres relativos “quien” y “quienes”:
Los universitarios que participan en el proyecto => Quienes participan en el proyecto
- X. Son útiles las barras y el uso de la arroba para ahorrar espacio, pero, no obstante, se debe evitar su uso.
El voluntario – El/la voluntario/a – El voluntario y la voluntaria
- XI. Tratamientos:
Señorita => Señora

Aparte de la no discriminación del género femenino, Helsinki España promueve el uso del lenguaje inclusivo no solo como instrumento para promover la igualdad de género, sino también para su aplicación a otros grupos discriminados o incluso marginalizados. Por eso, sigue el concepto del “*People-First Language*” porque ante todo una persona es un ser humano que no debe ser reducido a sus capacidades, necesidades o características.

People- First Language hace referencia a un tipo de metodología lingüística en la que se pretende evitar la marginalización y la discriminación a la hora de describir a una persona con alguna disfuncionalidad o en una condición de vulnerabilidad. Normalmente utilizamos palabras para referirnos a colectivos, evitando el uso de las palabras que individualizan a las personas y generando prejuicios hacia ese grupo.

En los ejemplos expuestos a continuación se puede ver como Helsinki España aplicará este concepto para hacer un uso correcto del lenguaje inclusivo.

Lenguaje discriminatorio	Lenguaje inclusivo
<i>Persona con discapacidad, discapacitado, minusválido, etc.</i>	<i>Persona con diversidad funcional</i>
<i>Persona con discapacidad intelectual</i>	<i>Persona con diversidad funcional intelectual</i>
<i>Esquizofrénico, loco, trastornado</i>	<i>Persona con esquizofrenia</i>
<i>Alcohólico, borracho</i>	<i>Persona con problemas de alcoholismo</i>
<i>Refugiado</i>	<i>Persona refugiada</i>

ANEXO 2. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género no es un fenómeno nuevo, y viene expresándose de numerosas maneras discriminando a la mujer bajo las premisas de sometimiento y cosificación. La violencia de género se manifiesta tanto psicológica como físicamente, mermando la autonomía, la capacidad y la salud – sobre todo mental – de la mujer, representando el desequilibrio de poder entre ambos sexos, ya sea en el ámbito privado como en el ámbito público. La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, el nivel cultural, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad, siendo exclusivamente el género lo que propicia estas agresiones, aunque estos factores, si se combinan, pueden dar lugar a sistemas de opresión más complejos.

Según el artículo 2 de la **Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid**, quedarán incluidas bajo esta ley *‘todas las manifestaciones de Violencia de Género, ejercidas sobre la mujer, como expresión de la discriminación, la situación histórica de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres’* con el objeto de *‘prevenir y combatir la Violencia de Género en sus diferentes causas, formas y manifestaciones, así como garantizar la asistencia y protección de las víctimas, con medidas de carácter integral.’*

El respeto es una herramienta fundamental en la eliminación de discriminaciones y abusos. Helsinki España se compromete a consolidar relaciones respetuosas en las que el diálogo y la cooperación se asienten como base primordial. Las conductas que lesionan la dignidad de las personas no solo minan el potencial del individuo afectado, sino que también repercuten en el entorno más amplio de trabajo. Siendo conscientes de ello, Helsinki España se muestra intolerante con lo intolerante, siendo clara su posición crítica respecto de dichas conductas abusivas y no dejando cabida alguna para éstas en la esfera de trabajo.

Helsinki España fomenta y asegura un espacio libre de violencias, de la índole que sean, aunque haciendo especial hincapié en la violencia por razón de sexo, para el libre desarrollo profesional de los individuos dentro de un entorno seguro y respetuoso.

La problemática que sufren las personas dentro de una organización repercute en sus relaciones, ya no solo personales, sino laborales y profesionales. Por ello, entendemos que es de vital importancia que las personas colaboradoras con nuestra organización se sientan

seguras y cómodas, preparadas para actuar ante posibles agresiones. Además, los beneficios obtenidos por la construcción de una red respetuosa y libre de violencias repercutirán ampliamente en toda la plantilla.

De esta manera, Helsinki España se compromete a:

- Difundir e informar al personal laboral de los derechos y obligaciones de los que son titulares, así como de los mecanismos para su defensa.
- Fomentar la defensa activa de los derechos, la crítica y la no complicidad de comportamientos machistas.
- Dar asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo situaciones de violencia, contando con el apoyo de profesionales externos.
- Establecer mecanismos para que los problemas y quejas se puedan reportar de manera accesible y fácil, eliminando posibles trabas que entorpezcan la defensa del derecho.
- Garantizar la inadmisión absoluta de represalias hacia la persona cuyos derechos han sido vulnerados, impulsando así la confianza para que cualquier persona sienta la libertad y capacidad de poder denunciar todo tipo de abusos. De igual forma, fomentar la denuncia por parte de cualquier individuo, no siendo necesariamente la persona que denuncia la misma que sufre la agresión.
- Creación de un procedimiento fijo de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de violencia por razón de sexo en todas sus formas.
- Asegurar la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere gestionar con una situación de violencia de género.

INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Identificación de síntomas y elementos que pueden ser manifestación de situaciones de violencia de género.

1.1 Violencia de género en el ámbito laboral

La violencia de género puede producirse de forma sutil en la esfera laboral, mediante comportamientos a menudo reiterados y continuados que buscan el menoscabo de la

víctima. Es preciso hacer atención a las conductas que sistemáticamente hagan burla o desprecien, aunque sea bajo la calificación de 'broma', a una persona, mediante un maltrato verbal o modal.

Es importante hacer énfasis en que las conductas de hostigamiento son realizadas a menudo y durante un largo periodo de tiempo con el fin de acosar a alguien, convirtiéndose en un arma peligrosa que afectará a la salud de la víctima. Estas situaciones pueden ser las siguientes:

- Impedir que la víctima exprese sus ideas u opiniones
- Intentar aislarla del resto de sus compañeros/as
- Desacreditarla en su trabajo, cuestionando las decisiones de dicha persona
- Menospreciarla frente a sus compañeros/as
- Intimidar, reducir, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima
- Atentar contra la esfera personal e incluso contra su vida privada y familiar de la víctima
- Difundir rumores y/o criticar sus adscripciones políticas o sus creencias religiosas
- No dirigir la palabra a una persona o tratarla como si no existiera
- Asignar tareas degradantes o sin sentido
- Dirigirse a la víctima elevando el tono de voz o gritando
- Emplear micro-machismos que sexualicen o cosifiquen a la víctima, haciendo referencia a su cuerpo o manera de vestir

1.2 Violencia de género en el ámbito personal

Las mujeres que sufren situaciones de violencia en su vida privada posiblemente lo manifiesten a través de las siguientes muestras o señales:

Síntomas psicológicos:

- Aislamiento del círculo de relaciones interpersonales y conductas tendentes a esquivar o rehuir.
- Falta de motivación, de concentración y disminución de la atención.
- Pérdida de memoria o memoria selectiva. Baja autoestima y pésimo concepto de sí misma.

Pérdida de control y autoinculpación.

Vulnerabilidad, tristeza y depresión, crisis nerviosas.

Ausencia de reacción ante determinadas situaciones o reacción exagerada.

Agotamiento emocional, apatía, irritabilidad y sobresaltos exagerados.

Síntomas físicos:

Fatiga, aspecto cansado, trastornos del sueño

Dolores de cabeza, de estómago, en zonas localizadas del cuerpo que pueden estar acompañados de señales como hematomas, heridas, arañazos, etc.

Debilidad física y agotamiento.

Consumo continuado de sustancias: fármacos, alcohol...

2. ¿Cómo tratar con una persona que sufre violencia de género?

Una vez identificados los síntomas, es preciso abordar el tema con la mayor sensibilidad posible y mostrando un verdadero acompañamiento durante el proceso. Es importante entender que las mujeres que sufren esta situación están altamente influenciadas por la desconfianza y el miedo.

Además, no es común que estén manifiestamente decididas a acabar con su situación, debido a la profunda complejidad que implica esta realidad. En muchas ocasiones se ven aisladas, desamparadas y sin confianza en que puedan recibir una ayuda real que les permita salir de la condición en la que se encuentran. A esta desconfianza se le suma la vergüenza y la culpa de sufrir la violencia, por lo que es frecuente que las trabajadoras no quieran pedir ayuda explícitamente. Por ello, es imprescindible que, al iniciar el proceso de acercamiento, se deje claro en todo momento que primará ante todo el respeto escrupuloso a la toma de decisiones y a la confidencialidad de la intervención que la trabajadora determine.

Pautas para establecer una relación de acompañamiento y apoyo:

Mostrar empatía y discreción.

Mostrar total disposición para escuchar al mínimo intento de comunicación y dar a entender que puede contar con tu apoyo siempre que lo desee.

Evitar que cualquier interacción se transforme en un interrogatorio o en ocasión para forzar a la trabajadora a pedir ayuda.

Evitar juicios o comentarios inoportunos de la naturaleza: “deberías”, “eres tonta si...”, “yo si fuera tú...”

No comprometer actuaciones que no se puedan cumplir.

Escuchar y dar absoluta muestra de credibilidad a lo que comunica.

Transmitir el mensaje de que comprendes la crudeza de sus vivencias, su seriedad y gravedad.

Transmitir el mensaje de que la culpa es siempre de la persona que comete la agresión, y que no es en absoluto culpable de lo que le pasa, fomentando así la pérdida de la vergüenza.

Fomentar el refuerzo de su autoestima y su consideración como persona, apoyando el crecimiento de la seguridad sobre sí misma.

3. Informar sobre el problema dado

Debido a la profunda complejidad que supone la violencia de género, es preciso que antes de iniciar cualquier proceso se acompañe a la persona en cuestión, entendiendo en todo momento su posición y sus peticiones.

No obstante, si la situación de violencia de género se produjese en el ámbito laboral, entre compañeros/as en el lugar de trabajo, la organización se ve comprometida directamente con el problema. De esta manera, no se olvidará la primacía de la voluntad de la persona afectada a lidiar con la situación de violencia, pero tampoco podrá quedar impune ninguna conducta machista llevada a cabo dentro de la entidad.

Por ello, se facilita la accesibilidad de denuncia a cualquier persona que sospeche de que se esté produciendo una situación de violencia de género, independientemente de si es física o psicológica, o de si la persona que está sufriendo la violencia machista es denunciante o no.

El procedimiento de abordaje de la denuncia será el siguiente:

1. Notificación a cualquier miembro/a de la entidad sobre la situación de violencia.
2. Análisis de la situación y traspaso a la Comisión de Igualdad.
3. Evaluación por la Comisión de Igualdad, teniendo en cuenta las pruebas pertinentes y las declaraciones necesarias para elaborar un análisis profundo de la situación.
4. Resolución y medidas sancionadoras.

**C/ Santa Cruz de Marcenado, 11, 1ºB, 28015,
Madrid (España).**

Tlfno: (+34) 915335455

Email: helsinki@helsinkiespana.org