

Biziteoi

Por una sociedad sin exclusiones
Bazterturik gabeko gizarterantz

**Protocolo en contra del Acoso
sexual y por razón de sexo** (21/09/2017)

ÍNDICE

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	1
2.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES	1
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS, EN PRÁCTICAS Y PERSONAS SOCIAS DE BIZITEGI	5
1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES	5
2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA	7
3. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	8
4. TIPOLOGÍA DE FALTAS Y SANCIONES	12
5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	14
6. POLÍTICA DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	14
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	15
9. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS, EN PRÁCTICAS O SOCIAS	16
PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS USUARIAS DE BIZITEGI	
1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES	17
2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA	19
3. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	20
4. TIPOLOGÍA DE FALTAS Y SANCIONES	24
5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	25
6. POLÍTICA DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	25
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	26
8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	26
9. RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO ENTRE PERSONA USUARIAS	28
ANEXO: CONTACTO ASESORÍA CONFIDENCIAL	28
ANEXO: RECURSOS ESPECÍFICOS PARA ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN BILBAO	29

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales, como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, y por otro lado, las consecuencias que se pueden derivar para la salud de las personas; las personas firmantes en representación de la Asociación Bizitegi y de la parte social afirmamos tajantemente que **no toleraremos la violencia machista en la Asociación Bizitegi en ninguna de sus formas incluidas en nuestro ámbito de aplicación y que serán duramente sancionadas aquellas conductas que constituyan acoso sexual y por razón de sexo.**

Nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo en la asociación así como que se apliquen las debidas garantías. Se establecerá un método que pretenda prevenir la violencia sexista, a través de la formación y la información y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras.

Nos comprometemos, en cualquier caso, a evaluar, en el marco de prevención de riesgos laborales, el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no lleguen a producirse este tipo de situaciones. El equipo de Igualdad revisará el protocolo para combatir, prevenir y actuar ante el acoso sexual y por razón de sexo cada 2 años.

2.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

2.1 NORMATIVA APLICABLE

❖ **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** establece que:

... que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se considerarán conductas discriminatorias (Art. 7.3)

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

Y, en su Art. 48 establece que:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Que “Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante:

- la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo.
 - la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.
- ❖ Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes la padecen. **La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, en su capítulo II, Infracciones laborales** y en concreto, en **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el Artículo 8, considera Infracciones muy graves y establece que:
- El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- Que las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14)
- ❖ En cuanto a las personas trabajadora que llevan a cabo acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acoso constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar al despido disciplinario de quién los comete. Se establece así en el art. 54 del **Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores**.
- ❖ **La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible. Por extensión, los servicios que se desarrollan bajo contrato de servicios y/o convenio entre una administración pública y la entidad prestadora de servicios, están sujetas a la misma obligación.

2.2 DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como “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.”. La finalidad inmediata del acoso sexual es la de obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

ACOSO SEXISTA

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”. Puede ser llevado cabo tanto por personas con cargos jerárquicos superiores, como compañeros o compañeras o por mandos inferiores. Tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, subestimando sus capacidades, sus competencias técnicas y o destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los dos sexos. También suele utilizarse en contra personas de opciones sexuales o identidades de género no normativas.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará:

- A toda **persona del equipo profesional** que preste servicios en la Asociación Bizitegi, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la asociación, y a personas trabajadoras autónomas relacionadas con la asociación.
- A toda **persona voluntaria** que preste sus servicios en cualquiera de los ámbitos y Áreas de Trabajo de la Asociación.
- A toda **persona en prácticas** que preste sus servicios en cualquiera de los ámbitos y Áreas de Trabajo de la Asociación
- A toda **persona usuaria** de cualquiera de los servicios y proyectos gestionados por la Asociación.
- A toda **persona socia** de Bizitegi que represente a la Asociación en cualquier foro o espacio.

Se dará a conocer la política para combatir el acoso sexual y razón de sexo y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento **al resto de Entidades con las que se mantienen cauces de coordinación o derivación**, así como a **Entidades financiadoras**, públicas o privadas, y a **entidades suministradoras y proveedoras**, así como a las instituciones titulares de los servicios que Bizitegi presta, la política para combatir el acoso sexual y razón de sexo y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Para ello la Asociación Bizitegi, informará a todo el personal presente en sus centros de trabajo- sea personal propio o procedente de otras empresas o instituciones- así como a las personas socias y usuarias, a las empresas o instituciones de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan a su personal, sobre la existencia de la política de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y específicamente hacia el acoso sexual y por razón de sexo, y sobre la existencia del Protocolo de actuación.

Bizitegi informará de la existencia de protocolos de actuación a las empresas o instituciones que comparten centros de trabajo con el personal de Bizitegi o a los que es desplazado, que puedan aplicarse en caso de que el sujeto activo del acoso pertenezca a alguna de esta empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS, PERSONAS EN PRÁCTICAS Y PERSONAS SOCIAS DE BIZITEGI¹

1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

A) LA DIRECCIÓN

En la prevención:

- La Dirección asume la declaración de principios en las que se establece expresamente que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual y sexista en el trabajo, y que los y las trabajadoras tienen derecho a presentar denuncias si se produce.
- La Dirección comunicará el contenido del presente Protocolo al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- Las o los responsables de equipos colaborarán y apoyarán la socialización de la política de la organización. Así mismo, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información que les sea necesaria.

En los procedimientos de intervención:

- Se han establecido procedimientos claros y precisos que incluyen una orientación práctica sobre el modo de abordar el problema, apoyados por la Dirección.
- La Dirección controlará y revisará el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces.
- La Dirección designará a las personas que componen la Asesoría Confidencial, previo contraste con el Comité de Seguridad y Salud y con la Comisión de Igualdad. La Asesoría Confidencial estará conformada por una persona externa (mujer) y 3 personas internas (al menos dos mujeres). Se revisará las personas que componen la Asesoría Confidencial cada 3 años.

B) COMISIÓN DE IGUALDAD

Son funciones de este órgano las siguientes:

- Promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como llevar un seguimiento de la aplicación de este Protocolo de conducta.
- Validar la designación del equipo de personas que conforman la Asesoría Confidencial.
- Participar en el diseño de acciones y campañas de prevención del acoso sexual y sexista en la entidad.
- Con el fin de lograr todo ello, también la Comisión deberá recibir formación sobre acoso sexual y sexista.

¹En el caso de que cualquier persona de la plantilla laboral, voluntariado o persona en prácticas de Bizitegi sea víctima de una situación de acoso sexual y por razón de sexo por parte de una persona usuaria, se aplicará este Protocolo a la persona trabajadora, voluntaria o en prácticas víctima de la situación de acoso y el se aplicará el “*Protocolo para combatir el acoso sexual y por razón de sexo entre personas usuarias*” a quien haya cometido los hechos.

C) COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:

Se articula como órgano competente del seguimiento y vigilancia de los procesos de intervención que se desarrollen en la entidad, en el ámbito de la prevención e intervención del acoso sexual y sexista.

Este órgano estará compuesto al menos por: Responsable Desarrollo de personas (responsable de Prevención de Riesgos Laborales); 2 Representantes de RLT; 2 Representantes de la Dirección. Es competencia del Comité de Seguridad y Salud en relación al acoso sexual y por razón de sexo las siguientes funciones:

- Validar la designación del equipo de personas que conforman la Asesoría Confidencial.
- Hacer un seguimiento periódico de las intervenciones (número de casos) llevadas a cabo en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Vigilar la aplicación del Protocolo y procedimientos.
- Validarlas medidas implementadas.
- Proponer mejora en los procedimientos.

D) LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

- El acoso sexual y sexista es también, una cuestión sindical, por lo que, en caso de **denuncia**, la representación sindical **debe tratarla** con la debida seriedad y comprensión.
- Los sindicatos son responsables a la hora de **negociar y acordar el Protocolo de actuación** interno en la Entidad. A su vez, son responsables de **introducir cláusulas** en los convenios colectivos para combatir no sólo el acoso sexual y sexista sino cualquier situación discriminatoria por razón de sexo.
- También les corresponde, formular y presentar unas **declaraciones claras** sobre el acoso sexual y sexista y tomar medidas para **sensibilizar** al personal ante los problemas, a fin de **ayudar a crear un ambiente** en el que ni se tolere ni se pase por alto.
- La representación sindical **atenderá** todos los casos de **denuncias** internas que lleguen a sus manos, **siguiendo el protocolo** establecido y garantizando la máxima confidencialidad.

E) LAS Y LOS TRABAJADORES, PERSONAS VOLUNTARIAS, PERSONAS EN PRÁCTICAS y PERSONAS SOCIAS

- Las y los trabajadores tienen la responsabilidad de procurar impedir todo comportamiento reprobable y hacer que se considere inaceptable.
- Deberán **contribuir a evitar** el acoso sexual y sexista si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y la de sus compañeras y compañeros no sean ofensivas.
- Las y los trabajadores han de **apoyar a las víctimas e informar** a la Asesoría Confidencial por las vías adecuadas.

2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

Las conductas constitutivas de Acoso Sexual o Acoso Sexista pueden ser calificadas como LEVES, GRAVES O MUY GRAVES. A continuación se detalla una clasificación operativa basada en la tipología de hechos consensuada por Emakunde y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

CLASIFICACIÓN OPERATIVA DEL ACOSO SEXUAL y/o SEXISTA
<p>ACOSO LEVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual • Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona • Piropos/comentarios sexuales • Observaciones sugerentes y desagradables • Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso • Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves
<p>ACOSO GRAVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas sobre la vida sexual • Hacer insinuaciones sexuales • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión • Presionar verbalmente después de una ruptura sentimental • Pedir reiteradamente citas, hacer invitaciones impúdicas o comprometedoras • Acercamiento excesivo • Hacer gestos y miradas insinuantes • Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras • Contacto físico innecesario, rozamientos • Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios • Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo • Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual • La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente • La impartición de órdenes vejatorias • Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua • La orden de aislar e incomunicar a una persona • Cualquier otra del mismo grado de gravedad
<p>ACOSO MUY GRAVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera acoso muy grave cuando hay un contacto físico a través de abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos o acorralamiento. • El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva. • El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. • La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas. • Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

3. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora, voluntario o voluntaria, usuario o usuaria, personas en prácticas puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

3.1. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora, voluntario o voluntaria, persona en prácticas, socio o socia incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano competente, que será la Asesoría Confidencial.

Una vez establecida la denuncia que pondrá en marcha el Protocolo de Intervención para casos de Acoso Sexual y por razón de Sexo de Bizitegi

La recepción de las denuncias será realizada directamente por la Asesoría Confidencial (interna o externa). La Asesoría Confidencial interna derivará el caso a la Asesoría Confidencial externa. Este mecanismo se dará a conocer a todo el personal de la Asociación al que le es de aplicación este Protocolo, así cómo la forma en que se podrá realizar la denuncia.

3.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en los que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista pero no sean constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, la queja puede presentarse ante la Asesoría Confidencial de forma verbal o escrita.

La Asesoría Confidencial externa iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia y estimará si los hechos no son constitutivos de acoso sexual

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada de haber llevado a cabo la conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial externa se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias, en el caso de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en acoso sexual o por razón de sexo; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; Inicialmente, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Así se recogerá en los informes que documenten y registren esta tipología de casos, que sin constituir acoso sexual o por razón de sexo, pueden derivar en ellos.

En el plazo de **siete días laborables**, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad, podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal solamente la Asesoría Confidencial dará conocimiento de los indicadores (número de casos) a la Dirección, al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad.

3.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

3.3.1.- Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. La denuncia se realizará por escrito ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia - que dará comienzo al procedimiento formal- deberá constar por escrito. Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial externa recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la persona Responsable de Gestión de Personas de la Asociación para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo o prestación voluntaria de servicios, ni modificación sustancial de las mismas.

3.3.2.- Procedimiento.

La Asesoría Confidencial externa utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras, personas voluntarias o usuarias a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

3.3.3.- Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo mínimo de 1 mes contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial (asesoría externa), elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará:

- Las conclusiones alcanzadas
- Las circunstancias agravantes o atenuantes observadas
- y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial externa no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, en la medida de lo posible, se respetará el deseo de la persona denunciante de no trabajar con la persona denunciada. La dirección de la asociación estudiará el cambio de puesto de trabajo o prestación de servicios voluntarios.

La utilización de este procedimiento no impedirá que la víctima pueda recurrir, si lo considera conveniente, a la Inspección de Trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

La Asesoría Confidencial externa además de proponer medidas disciplinarias, y como resultado de la investigación, propondrá medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse. Este conjunto de medidas deberán ser asumidas por el Comité de Seguridad y Salud y Dirección.

Así mismo, desde la Asesoría Confidencial externa se apoyará en la medida de lo posible a la persona afectada en la tramitación de la denuncia, investigación, etc. A su vez, se le ofrecerá apoyo y acompañamiento especializado con el fin de contribuir a su recuperación.

4. TIPOLOGÍA DE FALTAS Y SANCIONES.

4.1. FALTAS:

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo serán consideradas como FALTAS LEVES, FALTAS GRAVES o MUY GRAVES. Para la calificación de las faltas y la imposición de sanciones se instará al Convenio de Intervención Social de Bizkaia.

Se consideran circunstancias AGRAVANTES:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo o servicio de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existan 2 ó más víctimas
- La víctima sufre algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Cuando se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación
- La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas y actividad voluntaria.

Son circunstancias ATENUANTES:

a) No tener anotada sanción alguna en su expediente

b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

4.2. SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad y serán las siguientes:

Sanciones para el **Equipo de Profesionales** de la entidad:

CLASIFICACIÓN DE SANCIONES
<p>FALTAS LEVES</p> <p>Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.</p>
<p>FALTAS GRAVES</p> <p>Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.</p>
<p>FALTAS MUY GRAVES</p> <p>Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido. La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.</p> <p>Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.</p> <p>Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la entidad para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.</p>

Todas las sanciones que no impliquen despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, información y formación, (asumiendo el coste la persona sancionada), fuera de horas de trabajo en el caso de personas profesionales remuneradas.

Sanciones para **personas voluntarias, personas en prácticas y personas socias**

CLASIFICACIÓN DE SANCIONES
<p>FALTAS LEVES</p> <p>Amonestación verbal, amonestación por escrito</p>
<p>FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES</p> <p>Perdida de la condición de persona voluntaria, en prácticas o persona socia en la asociación y rescisión de su colaboración.</p> <p>*En el caso de las personas en prácticas se comunicará a la persona tutora en la Universidad.</p>

5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, la intranet con acceso a todas las personas trabajadoras, la web, el email, las asambleas, y en la entrega del manual de acogida. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la forma de contacto de la Asesoría Confidencial. En el caso de las personas voluntarias, personas de prácticas, se les hará entrega del Protocolo en el momento de formalizar su convenio de colaboración con la Asociación Bizitegi.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las Entidades con las que se mantienen cauces de coordinación o derivación, como a Entidades financiadoras, públicas o privadas, y las entidades suministradoras y entidades proveedoras conozcan la política de Bizitegi en esta materia. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, la web y el email.

6. POLÍTICA DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la asociación en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales, voluntariado y personas usuarias.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia incluyendo al personal directivo y mandos intermedios.

La formación incluirá los siguientes aspectos:

- La identificación de conductas que constituyen acoso sexual y por razón de sexo
- Los efectos que produce en la salud de las víctimas
- Los efectos discriminatorios que se producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen
- Los efectos negativos sobre la propia organización
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (dignidad, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas que constituyan acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en estos supuestos
- Infracciones en las que puede incurrir la empresa, desde el punto de vista de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de los riesgos laborales.
- Procedimientos de actuación previstos

El Comité de Seguridad y Salud participarán activamente en los cursos que se organicen, así como en su promoción entre las personas trabajadoras.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente (en diciembre) un informe de seguimiento (número de casos) sobre la aplicación del presente protocolo en Bizitegi. Este informe se presentará a la Gerencia, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación que se recogen en el anexo que acompaña a este protocolo.

RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS TRABAJADORAS, VOLUNTARIAS, PERSONAS EN PRÁCTICAS Y PERSONAS SOCIAS

FASE DE DETECCIÓN
1. Se detecta la situación a través de: <ul style="list-style-type: none"> – Víctima – Responsable u otra persona trabajadora, voluntaria, prácticas o socia – Bizikomite – Comisión de Igualdad – Gerencia
2. Se contacta con la Asesoría Confidencial por Email o Teléfono
FASE DE VERIFICACIÓN DE LA DENUNCIA/INDAGACIÓN (Asesoría Confidencial)
3. Comunicar con las personas implicadas en el proceso para hacer comprobación de la denuncia. <ul style="list-style-type: none"> – Víctima y/o persona denunciante – Persona acosadora
4. Planificación de otras conversaciones si el proceso lo requiere (otras personas del equipo, personas cercanas...)
5. Calificación del tipo de acoso y gravedad
6. Propuesta de medidas cautelares
7. Informar a la persona Responsable de Gestión de Personas y a Bizikomite
8. Propuesta de medidas de intervención
9. Implementación de medidas cautelares
FASE DE INTERVENCIÓN: ATENCIÓN A LA VÍCTIMA (Asesoría Confidencial)
10. Implementar las medidas y sanciones correspondientes que garanticen un entorno seguro para la persona acosada. (Dirección)
11. Informar directa o indirectamente a la persona afectada que tiene derecho a denunciar penalmente
12. Organizar las condiciones para el cumplimiento de medidas
13. Apoyar la elaboración del proceso vivido desde el marco de comprensión de la violencia contra las mujeres, ofreciendo acompañamiento especializado y apoyo a la víctima. (Dirección)
14. Comunicar y mantener interlocución sobre la evolución del caso con la persona afectada y denunciante
FASE DE SEGUIMIENTO (Asesoría Confidencial)
15. Verificar con la persona afectada y/o denunciante del cese de la situación denunciada
16. Hacer seguimiento de la intervención, intermediando entre la persona afectada/denunciante y Desarrollo de Personas
17. Realizar informe.
18. Cierre del caso
19. Verificar el cese de la situación de acoso identificada en un período de 6 meses

PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS USUARIAS DE BIZITEGI².

1. COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

A) LA DIRECCIÓN:

En la prevención:

- La Dirección asume la declaración de principios en las que se establece expresamente que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual y sexista en el trabajo, y que los y las trabajadoras tienen derecho a presentar denuncias si se produce.
- La Dirección comunicará el contenido del presente Protocolo al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad.
- Las o los responsables de equipos colaborarán y apoyarán la socialización de la política de la organización. Así mismo, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información que les sea necesaria.

En los procedimientos de intervención:

- Se han establecido procedimientos claros y precisos que incluyen una orientación práctica sobre el modo de abordar el problema, apoyados por la Dirección.
- La Dirección controlará y revisará el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces.
- La Dirección designará a las personas que componen la Asesoría Confidencial, previo contraste con el Comité de Seguridad y Salud y con la Comisión de Igualdad. La Asesoría Confidencial estará conformada por una persona externa y 3 personas internas (al menos dos mujeres). Se revisará las personas que componen la Asesoría Confidencial cada 3 años.

B) COMISIÓN DE IGUALDAD

Son funciones de este órgano las siguientes:

- Promover medidas concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres, así como llevar un seguimiento de la aplicación de este Protocolo de conducta.
- Validar la designación del equipo de personas que conforman la Asesoría Confidencial.
- Participar en el diseño de acciones y campañas de prevención del acoso sexual y sexista en la entidad.
- Con el fin de lograr todo ello, también la Comisión deberá recibir formación sobre acoso sexual y sexista.

²En el caso de que una usuaria o usuario sea víctima de una situación de acoso sexual y por razón de sexo por parte de una trabajadora o trabajador, persona voluntaria o persona de prácticas de la Entidad, se aplicará este Protocolo a la persona usuaria víctima de la situación de acoso y se aplicará el "Protocolo para combatir el acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla de trabajadoras y trabajadores, personas voluntarias o personas en prácticas" a quien haya cometido los hechos.

C) LAS Y LOS TRABAJADORES, PERSONAS VOLUNTARIAS, PERSONAS EN PRÁCTICAS y PERSONAS SOCIAS

- Las y los trabajadores tienen la responsabilidad de procurar impedir todo comportamiento reprobable y hacer que se considere inaceptable.
- Deberán **contribuir a evitar** el acoso sexual y sexista si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y la de sus compañeras y compañeros no sean ofensivas.
- Las y los trabajadores han de **apoyar a las víctimas e informar** a la Asesoría Confidencial por las vías adecuadas.

D) LAS PERSONAS USUARIAS

- Las personas usuarias tienen la responsabilidad de procurar impedir todo comportamiento reprobable y hacer que se considere inaceptable.
- Deberán contribuir a evitar el acoso sexual y sexista si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y la de sus compañeras y compañeros no sean ofensivas.
- Las y los usuarios han de apoyar a las víctimas e informar a la Asesoría Confidencial por las vías adecuadas.

2. CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

Las conductas constitutivas de Acoso Sexual o Acoso Sexista pueden ser calificadas como LEVES, GRAVES O MUY GRAVES. A continuación se detalla una clasificación operativa basada en la tipología de hechos consensuada por Emakunde y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:

CLASIFICACIÓN OPERATIVA DEL ACOSO SEXUAL y/o SEXISTA
<p>ACOSO LEVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chistes de contenido sexual. • Comentarios sobre la apariencia o aspecto de la persona. • Piropos/comentarios sexuales. • Observaciones sugerentes y desagradables. • Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso. • Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren. faltas graves.
<p>ACOSO GRAVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hacer preguntas sobre la vida sexual. • Hacer insinuaciones sexuales. • Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión. • Presionar verbalmente después de una ruptura sentimental. • Pedir reiteradamente citas, hacer invitaciones impúdicas o comprometedoras. • Acercamiento excesivo. • Hacer gestos y miradas insinuantes. • Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras o a educadoras y educadores. • Contacto físico innecesario, rozamientos. • Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios. • Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo. • Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual. • Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua. • Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
<p>ACOSO MUY GRAVE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera acoso muy grave cuando hay un contacto físico a través de abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos o acorralamiento. • El chantaje sexual, es decir aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva. • El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. • La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas. • Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

3. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier usuario o usuaria, puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

3.1 PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo usuario o usuaria que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano competente, que será la Asesoría Confidencial interna³.

Una vez establecida la denuncia que pondrá en marcha el Protocolo de Intervención para casos de Acoso Sexual y por razón de Sexo de Bizitegi

La recepción de las denuncias será realizada directamente por la Asesoría Confidencial interna. Este mecanismo se dará a conocer a todo el personal de la Asociación al que le es de aplicación este Protocolo, así como la forma en que se podrá realizar la denuncia.

3.2 PROCEDIMIENTO INFORMAL

En los supuestos en los que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista pero no sean constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, la queja puede presentarse ante la Asesoría Confidencial interna de forma verbal o escrita. La Asesoría Confidencial interna iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia y estimará si los hechos no son constitutivos de acoso sexual.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podrá incurrir.

La persona denunciada de haber llevado a cabo la conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial interna se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias, en el caso de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en acoso sexual o por razón de sexo; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

³A sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominará **Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial)**.

El procedimiento se desarrollará en un plazo **máximo de siete días laborables**; Inicialmente, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas. Así se recogerá en los informes que documenten y registren esta tipología de casos, que sin constituir acoso sexual o por razón de sexo, pueden derivar en ellos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad, podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial interna dará conocimiento de los indicadores (número de casos) a la Dirección, al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Igualdad. *Anexo Informe de Seguimiento*

3.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

3.3.1.- Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará por escrito ante la Asesoría Confidencial interna. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia - que dará comienzo al procedimiento formal- deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación. La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial interna recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima. En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la persona a la Responsable de Unidad de Intervención y/o Persona/s referente/s para que ésta/s, en su caso, adopten medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima una pérdida de los servicios de los que viniese siendo receptora.

Desde el inicio del proceso la Asesoría confidencial interna actuara en coordinación con la persona de referencia y con la persona responsable de la unidad de intervención, las cuales a su vez informaran y se coordinaran con las administraciones competentes.

La Asesoría confidencial interna propondrá las medidas a tomar a la/s persona/s de referencia y a la responsable de la unidad de intervención, las cuales serán las encargadas de aplicarlas, previa coordinación con las administraciones de referencia de la persona usuaria (ITB, Diputación...).

3.3.2.- Procedimiento.

La Asesoría Confidencial interna utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Deberá además darle audiencia. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras, personas voluntarias o usuarias a efectos de configurar la prueba testifical.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

3.3.3.- Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo mínimo de 1 mes a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará:

- Las conclusiones alcanzadas
- Las circunstancias agravantes o atenuantes observadas
- y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a

terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

Si la Asesoría Confidencial interna no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, en la medida de lo posible, se respetará el deseo de la persona denunciante de no recibir servicio como usuaria del servicio donde está la persona acosadora. La utilización de este procedimiento no impedirá que la víctima pueda recurrir, si lo considera conveniente, a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. La Asesoría Confidencial además de proponer medidas disciplinarias, y como resultado de la investigación, propondrá medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse.

Así mismo, desde la Asesoría Confidencial interna se apoyará en la medida de lo posible a la persona afectada en la tramitación de la denuncia, investigación, etc. A su vez, se le ofrecerá apoyo y acompañamiento especializado con el fin de contribuir a su recuperación.

4. TIPOLOGÍA DE FALTAS Y SANCIONES

4.1 FALTAS

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo serán consideradas como FALTAS LEVES, FALTAS GRAVES o MUY GRAVES. Emakunde (2016) establece en su Protocolo en contra del Acoso sexual y por razón de sexo que para la calificación de faltas y para la imposición de sanciones se debe considerar el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. En el caso de no existir ninguno de estos documentos, Emakunde propone una clasificación de los actos y conductas atendiendo a la gravedad de las mismas. En este sentido, al tratarse de personas usuarias, el Equipo Motor de este Protocolo ha decidido que:

Se consideran circunstancias AGRAVANTES:

- La reiteración de conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existan 2 ó más víctimas
- La víctima sufre algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.
- c) Tener trastorno o enfermedad psíquica

4.2 SANCIONES

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad y serán las siguientes:

CLASIFICACIÓN DE SANCIONES
<p>FALTAS LEVES</p> <p>Amonestación verbal, amonestación por escrito, expulsión de días a determinar en función de las características del hecho, de la persona y del recurso inferior a doce días.</p>
<p>FALTAS GRAVES</p> <p>Expulsión de días a determinar en función de las características del hecho, la persona y del recurso por un plazo inferior a seis meses.</p>
<p>FALTAS MUY GRAVES</p> <p>Expulsión de días a determinar en función de las características del hecho, de la persona y el recurso. Expulsión de 6 meses a expulsión definitiva.</p>

*Además de la sanción el equipo de intervención podrá adoptar otro tipo de medidas educativas.

5. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. En el caso de las personas usuarias se informará verbalmente sobre el funcionamiento del Protocolo en el momento de formalizar su vinculación como receptores/as de servicios con la Asociación Bizitegi, junto con la firma del contrato de adhesión, explicitando las personas a las que acudir en caso de problemas. Se informará de la existencia del Protocolo en las Asambleas de servicios, por lo menos una vez al año.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las Entidades con las que se mantienen cauces de coordinación o derivación, como a Entidades financiadoras, públicas o privadas conozcan la política de Bizitegi en esta materia. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, la web y el email.

6. POLÍTICA DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que se trasmite a las personas usuarias la política informativa y formativa de la asociación en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas.

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial interna llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar anualmente (en diciembre) un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en Bizitegi. Este informe se presentará a la Gerencia, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación que se recogen en el anexo que acompaña a este protocolo.

RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO. PERSONAS USUARIAS.

FASE DE DETECCIÓN
1. Se detecta la situación a través de: <ul style="list-style-type: none"> – Víctima – Personas usuarias – Responsable de Unidad – Profesionales de las Unidades de Intervención – Otras personas
2. Poner la situación en conocimiento de la Asesoría Confidencial interna (3 personas de Bizitegi) por Email, teléfono o presencial
3. La Asesoría Confidencial interna comunica al o la Responsable de la Unidad de Intervención y a la/s persona/s referente/s
FASE DE VERIFICACIÓN DE LA DENUNCIA/INDAGACIÓN (Asesoría Confidencial interna, Responsable de Unidad de Intervención y/o Persona Referente)
4. Verificar la denuncia por parte de la Asesoría Confidencial, el o la Responsable de Unidades de Intervención y Referente.
5. Comunicar con las personas implicadas en el proceso para hacer comprobación de la denuncia. <ul style="list-style-type: none"> – Víctima y/o persona denunciante – Persona acosadora
6. Planificar otras conversaciones si el proceso lo requiere (otras personas del equipo, personas cercanas...)
7. Informar a la Diputación, ITB (en el caso de las personas tuteladas,...),...
8. Calificación del tipo de acoso y gravedad a partir de las evidencias encontradas. Es la Asesoría Confidencial interna quien hace una propuesta de medidas cautelares
9. La Asesoría Confidencial interna informa a la persona Responsable de la Unidad de Intervención y a la/s persona/s referente/s de la propuesta de medidas de intervención.
10. Implementación de medidas cautelares por parte de la persona Responsable de Unidad de Intervención y/o persona referente. Siempre en coordinación con Diputación y/o el ITB, en caso de que proceda.
FASE DE INTERVENCIÓN: ATENCIÓN A LA VÍCTIMA (Asesoría Confidencial interna, Responsable de Unidad de Intervención y/o Persona Referente)
11. Implementar las medidas y sanciones correspondientes que garanticen un entorno seguro a la persona usuaria.
12. Organizar las condiciones para que se de el cumplimiento de las medidas.
13. Informar directa o indirectamente a la persona afectada que tiene derecho a denunciar penalmente
14. Apoyar en la medida de lo posible los trámites de denuncia, investigación, etc. Si la persona afectada lo desea.
15. Apoyar la elaboración del proceso vivido desde el marco de comprensión de la violencia contra las mujeres, ofreciendo acompañamiento especializado y apoyo a la víctima
16. Interlocución y comunicación sobre la evolución del caso con la persona afectada y/o denunciante.
FASE DE SEGUIMIENTO (Asesoría Confidencial interna, Responsable de Unidad de Intervención y/o Persona Referente)
17. Verificar con la persona afectada y/o denunciante el cese de la situación denunciada
18. Evaluar que las intervenciones han conseguido el impacto deseado
19. Realizar Informe
20. Cierre del caso
21. Verificación del cese de la situación de acoso identificada en un período de 6 meses.

ANEXO: CONTACTO ASESORÍA CONFIDENCIAL

- Si detectas una situación de acoso sexual o por razón de sexo en Bizitegi comunícalo por favor a las personas que conforman la Asesoría confidencial interna.
- Si sufres una situación de acoso sexual o por razón de sexo ponte en contacto con las personas que conforman la Asesoría confidencial interna o con la Asesoría confidencial externa.

ASESORÍA CONFIDENCIAL INTERNA

Anadela Monreal

- ✓ Correo electrónico: amonreal@bizitegi.org
- ✓ Teléfono: 944 126 576 (105)

David Vega

- ✓ Correo electrónico: dvega@bizitegi.org
- ✓ Teléfono: 944 460 911 (Uribarri)/944 104 005 (Rekalde)/ 944 101 352 (Onartu)

Elena Martín

- ✓ Correo electrónico: emartin@bizitegi.org
- ✓ Teléfono: 944112920 (Zizeruene)/ 944127405 (Irumineta)

ASESORÍA CONFIDENCIAL EXTERNA

Amaia Arriola (IPSO, Consultoría en Psicología/ www.ipsiconsultora.es)

- ✓ Correo electrónico: bizitegi@ipsiconsultora.es
- ✓ Teléfono: 94.605 39 32 Horario 9.30-15.30 (Lunes a viernes)

ANEXO: RECURSOS ESPECÍFICOS PARA ATENDER CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN BILBAO

1.- Teléfono de Asistencia a la víctima 24 horas SATEVI

Teléfono: 900 840 111

Se trata de un servicio telefónico que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia contra las mujeres. Además, este servicio también presta asesoramiento e información tanto a profesionales, como a familiares o personas allegadas que requieran solventar cualquier duda o cuestión. Se trata de un servicio que presta atención inmediata y anónima, orientación sobre los pasos a dar o información acerca de los recursos a disposición de las víctimas donde pueden recibir una atención personalizada si así lo desean. Este servicio atiende llamadas en 51 idiomas, y dispone de un servicio para poder atender a personas con discapacidad auditiva.

2.- Servicio de Atención a la Víctima SAV

Teléfono: 900 400 028 – 944 016 487

Dirección: Ibañez de Bilbao, n. 3, Planta baja 48001 Bilbao, Bizkaia

Ofrecen de manera presencial, gratuita, confidencial, individual y personalizada, orientación y acompañamiento durante todo el proceso. Se trata de un servicio de acceso voluntario, al que se puede acudir para:

- Recibir apoyo psicológico.
- Asesorarse respecto a en qué va a consistir el proceso judicial y estar acompañada.
- Prepararse para el juicio.
- Tramitar la justicia gratuita en caso de que se cumplan con los requisitos exigidos.
- Informarse respecto a derechos, procedimientos legales, y recursos sociales y de atención existentes.
- Además, desde este Servicio se presta un programa de acompañamiento psicosocial en el ámbito jurídico que persigue contener la ansiedad que puede generar la puesta en escena judicial; dotar a la víctima de las herramientas necesarias para afrontar el juicio mediante una información pormenorizada y personalizada del proceso; preparar a la víctima para el juicio, a fin de que se familiarice con el entorno o situar en cuotas reales las expectativas depositadas en el proceso judicial así como en los sistemas relacionados.

3.- Con vos

Teléfono: 900 828 890

email.: convos@sortzen.org

Servicio de atención presencial, telefónico o por correo electrónico (al que las mujeres pueden acudir para pedir información o compartir las situaciones de acoso sexual que viven. Se les ofrecerá escucha, asesoría, acompañamiento, actividades informativas y educativa así como atención psicológica. Nace como respuesta a una investigación sobre agresiones sexuales, que mostró la situación específica de las migrantes, especialmente en el trabajo doméstico y de cuidados.

4.- Asociación Hirigoien

Teléfono: 660 522 899

La Asociación Hirigoien contra el acoso laboral o mobbing tiene como objetivo ayudar a cuantos acuden como víctimas de superiores o compañeras/os o ambos, prestándoles escucha en primer lugar y después consejo para que puedan llevar con inteligencia sus casos.

5.- Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer

Teléfono: 945 01 67 00