

Protocolo para la prevención y la atención del acoso sexual y acoso sexista, por diversidad sexual o de género

Donostia International Physics Center (DIPC)

2020-2021



Protocolo para la prevención y la atención del acoso sexual y acoso sexista, por diversidad sexual o de género.

Donostia International Physics Center (DIPC) 2020-2021

Elaborado por: Aitziber Bañuelos Ganuza/ Eraikiz Kolektiboa

Índice

1. Declaración de principios	Pág. 4
2. Objetivos	Pág. 5
3. Ámbito de aplicación	Pág. 6
4. Normativa de referencia y definición de conceptos	
4.1. Normativa de referencia	Pág. 6
4.2. Definición de conceptos	Pág. 10
5. Medidas de prevención	Pág. 13
6. Procedimiento de actuación	
6.1. Garantías de procedimiento	Pág. 13
6.2. Personas que pueden comunicar la situación de acoso	Pág. 15
6.3. Órgano encargado de aplicar el protocolo	Pág. 15
6.4. Inicio del procedimiento	Pág. 16
6.5. Valoración inicial de la queja o denuncia	Pág. 17
6.6. Informe Final con recomendaciones	Pág. 17
6.7. Conclusión del proceso	Pág. 18
6.8. Duración del procedimiento	Pág. 18
6.9. Seguimiento	Pág. 18
7. Tipificación de faltas y sanciones	Pág. 19
Disposición adicional	Pág. 20
Anexo 1: Notificación y consentimiento informado	Pág. 21
Anexo 2: Informe de evaluación y recomendaciones	Pág. 22
Anexo 3: Seguimiento	Pág. 23

Protocolo para la prevención y atención del acoso sexual y acoso sexista, por diversidad sexual o de género del Donostia International Physics Center (DIPC)

1. Declaración de principios

El presente protocolo tiene por objetivo favorecer y mantener un entorno laboral digno para todas las personas trabajadoras que forman parte del Donostia International Physics Center (DIPC), libre de violencias en general y de violencias contra las mujeres y otros colectivos no normativos en particular.

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.

A su vez, este Protocolo incorpora el acoso por razón de diversidad sexual y de género dado que constituye una “causa proscrita de discriminación” (art. 21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea); una “causa sospechosa de discriminación” (art. 14 CE); y una forma de discriminación del sistema sexo-género en tanto que este sistema está construido sobre la base de la heterosexualidad obligada. El Donostia International Physics Center (DIPC) asume que las actitudes de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son un atentado contra el derecho a la igualdad, a la salud y a la dignidad de las personas. Es por ello que pone todos los medios a su alcance para que situaciones de esta índole no sean toleradas, así como se compromete a prevenir y erradicar dichas conductas.

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, las personas firmantes en representación del DIPC nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, el procedimiento a aplicar tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las personas afectadas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Es responsabilidad de todas las personas que conforman el Donostia International Physics Center (DIPC), asegurar que se cumpla este compromiso; especialmente, de quienes ocupen puestos superiores e intermedios, que deben

garantizar que no se produzcan situaciones de acoso en ninguna de sus modalidades. En caso de que este tipo de actitudes y comportamientos ocurran, se facilitará ayuda y asistencia a las personas que vivan situaciones de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, se procurarán soluciones a los problemas generados por dichas violencias. Se tratará de evitar, por todos los medios, que la situación se repita y se sancionará en función de las circunstancias y condicionamientos del hecho ocurrido.

2. Objetivos

El presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse tanto fuera como dentro del espacio físico del Donostia International Physics Center (DIPC) o si tienen lugar a través de medios de comunicación virtuales o simbólicos relacionados con el mismo.

Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Identificar las situaciones constitutivas de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar las situaciones de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género
- Ayudar a la prevención del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a las personas responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir.
- Facilitar la notificación en los casos de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, poniendo a disposición de la plantilla un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las personas que tramiten la queja.
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

A tal efecto, este protocolo establece cuáles son las actitudes y los comportamientos que el Donostia International Physics Center (DIPC) considera comprendidos en los conceptos de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, qué pueden hacer las personas que las viven, cuál es el procedimiento a seguir en estos casos y cuáles son las medidas ha de adoptar para

acompañar a estas personas y afrontar las diferentes situaciones que generan dichas violencias.

3. Ámbito de aplicación

3.1. Ámbito de aplicación material. Este protocolo se aplica a cualquiera de las conductas definidas en el artículo 4 que se produzcan por medios verbales, presenciales o electrónicos (mensajes de correo, redes sociales, whatsapps, etc.).

3.2. Ámbito de aplicación subjetivo. Este protocolo se aplica a:

a) Todo el personal que tenga vinculación laboral o estatutaria, así como asociados y visitantes que realicen una estancia de investigación en el Donostia International Physics Center (DIPC).

b) El personal de las empresas externas contratadas por el Donostia International Physics Center (DIPC) y que presten sus servicios en las dependencias del DIPC, siempre que una de las personas implicadas en los hechos pertenezca a los colectivos indicados en el apartado a. En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales recogidas en la Ley 31/1995 y en el Real decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se desarrolla el artículo 24 de la ley mencionada, se debe informar a las empresas externas de la existencia de este protocolo. Cuando se produzca un conflicto entre el personal de Donostia International Physics Center (DIPC) y el personal de una empresa externa contratada, tiene que haber comunicación recíproca del caso, con el fin de que cada una de las partes aplique su respectivo protocolo de actuación y ejecute las medidas correctoras o disciplinarias que considere convenientes.

c) Aquellas personas que no forman parte de ninguno de los colectivos anteriores pero que son usuarias de los servicios proporcionados por el Donostia International Physics Center (DIPC) siempre que la persona denunciada forme parte del DIPC.

3.3. Ámbito de aplicación territorial: la conducta debe producirse dentro del ámbito organizativo o de prestación de servicios de Donostia International Physics Center (DIPC).

4. Normativa de referencia y definición de conceptos

4.1. Marco normativo

El Primer Plan de Igualdad de Donostia International Physics Center (DIPC), publicado en abril de 2020, recoge en la Línea estrategia 3 la necesidad de hacer frente al Acoso sexual y por razón de género en el ámbito de trabajo.

Señala seis acciones concretas para este fin que se indican a continuación y que han

sido recogidas en el presente Protocolo: disponer de un protocolo para la prevención y erradicación el acoso sexual y de género; identificar a la persona responsable de recepcionar las quejas y denuncias además de llevar adelante el procedimiento recogido en protocolo; ofrecer formación sobre la temática a esta persona que pasara a ser la Asesoría Confidencial, organismo responsable de la activación del Protocolo: Comunicar el protocolo del DIPC para prevenir y enfrentar el acoso sexual o de género y que esté fácilmente accesible para toda la comunidad DIPC por diferentes vías (emailing, página web, otros) así como en diferentes formatos (digitales y/o papel). Realizar un informe de evaluación bienal que remitirá a Emakunde.

Marco Normativo Internacional

La Declaración Universal de lo Derecho Humanos establece los Derechos Humanos fundamentales, entre ellos, la igualdad y la libertad de todos los seres humanos. Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su resolución 217 A (III).

El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo del 15 de junio de 1958, relativo a la discriminación en el empleo y ocupación subraya el acoso sexual en el trabajo como una forma de discriminación para las mujeres trabajadoras y la Recomendación nº 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.

La Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, declaración de derechos humanos, fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 7 de noviembre de 1967.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer fue aprobada mediante resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Esta declaración define la “violencia contra la mujer” y abarca los actos que se produzcan en la familia, en la comunidad en general, incluyendo la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexual en el trabajo y en las instituciones educativas.

El Protocolo facultativo de la convención sobre la Eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer fue aprobado en 1999.

La Resolución 17/19, del Consejo de Derecho Humanos, del año 2011, implica el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género.

Marco normativo comunitario

El Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades

Fundamentales de 1950, en concreto el artículo 14, prohíbe cualquier tipo de discriminación en el goce de los derechos y libertades reconocidos en el Convenio.

La Carta Social Europea de 1961, en el cual el artículo 20 establece que todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón de sexo, y el Protocolo adicional a la Carta Social Europea de 1988.

El Protocolo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 2000, en el artículo 1 establece la prohibición general de la discriminación.

El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul 11V.2001), tiene como objetivo proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia y eliminar tal violencia.

La Recomendación del comité de ministros, de 30 de abril de 2002, sobre la protección de la mujer contra la violencia, define el término “violencia contra la mujer” y regula medidas generales relativas.

La Recomendación del comité de ministros, de 12 de marzo de 2003, sobre la participación equilibrada entre mujeres y hombres en política y en la toma de decisiones.

Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales, la cual reconoce que ha de ser cada persona quien determine su identidad como ser humano.

Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo.

Recomendación de la comisión 92/131 CEE, de 27 de noviembre de 1992 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Recoge un código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000, en concreto el artículo 20 que proclama la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley; el artículo 21 que prohíbe discriminación; y el artículo 23 que regula la igualdad entre mujeres y hombres.

Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo.

Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que deroga las directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE,

86/378/CEE Y 97/80/CE.

El acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo, transmitido por la Comisión al Consejo y Parlamento europeo, del 26 de abril de 2007, 686 final, que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación.

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

Marco Normativo Estatal

Artículos 9, 10.1, 14, 15, 18.1 y 35.1 de la Constitución Española de 1978, que reconocen como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la igualdad sin ninguna discriminación por razón de sexo, el derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin ser sometida a ningún trato inhumano o degradante, el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar, a la propia imagen y al trabajo sin ser objeto de discriminación por razón de sexo.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la cual el artículo 14 establece que se deben adaptar medidas para proteger la seguridad y la salud en el trabajo.

Ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código penal, específicamente el artículo 184, que castiga a la persona que, en el ámbito laboral, docente o de prestación de servicios, crea a la víctima una situación gravemente intimidatoria, hostil o humillante, como autora de acoso sexual. Así como, también, a quien se aprovecha de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica para cometer el acoso sexual. Y el artículo 178, que castiga a quien atentara contra la libertad sexual de otra persona.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La Ley 1/2000 de 7 de enero, de enjuiciamiento civil, en concreto el artículo 11 bis, en el cual se establece la legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones del orden social, el artículo 8 establece las infracciones muy graves, entre ellas el acoso sexual.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se proclaman los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, en concreto el derecho a la información (art. 18), a la asistencia social integral (art. 19) y a la asistencia jurídica gratuita (art. 20).

Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la cual el artículo 7 define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y establece los actos discriminatorios; mientras que el artículo 48 regula las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en concreto el artículo 4 que establece los derechos laborales; el artículo 17 que prohíbe la discriminación en las relaciones laborales; el artículo 54.2 que regula la razón de los despidos.

El pacto de Estado en materia de violencia de Género del 3 de agosto de 2017, en el cual la definición de violencia de género recoge todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidas en el convenio de Estambul.

Marco Normativo de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Artículo 9 de la Ley Orgánica 3/1979 del Estatuto de Autonomía del País Vasco establece los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de junio de 2010 por el que se prueba el V Plan para la igualdad de mujeres y hombres.

Decreto 29/2011, de 1 de marzo, sobre los mecanismos de coordinación de la atención a las víctimas de la violencia de género en la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Orden de 20 de junio de 2011, de la consejera de educación, universidades e investigación, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y/o sexista en el trabajo, en el ámbito del departamento de educación, universidades e investigación.

Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la ley para la igualdad de mujeres y hombres.

Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Decreto 234/2015, de 22 de diciembre, sobre la documentación administrativa de las personas transexuales. Planes forales y locales para la igualdad de mujeres y hombres.

4.2. Definición de conceptos

Acoso sexual

Según al Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva

de mujeres y hombres “el acoso sexual es 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.”

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- b) Comentarios sexuales obscenos.
- c) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- d) Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- e) Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- f) Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- g) Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- h) Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- i) Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- j) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- k) Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- l) Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- m) Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- n) Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- o) Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- p) Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- q) Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

Acoso sexista o acoso por razón de sexo

Según el Art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres “Acoso por razón de sexo es 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.”

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer.
- b) Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que

- tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- c) Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
 - d) Utilización de humor sexista.
 - e) Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
 - f) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
 - g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
 - h) Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
 - i) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Acoso por razón de sexo a causa del embarazo o maternidad

Según el Art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres este tipo de acoso puede las siguientes expresiones:

- a) Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- b) Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- c) Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...)
- d) Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

El acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género

Según la *Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación así como la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78 / CE), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación, el acoso por razón de orientación sexual, identidad y expresión de género se llama a "cualquier comportamiento basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género y/o la expresión de género de una persona, que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto."

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por diversidad de género u orientación sexual.
- b) La utilización de expresiones LGTB+fobias, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...
- c) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido

- el otro sexo.
- d) Utilizar humor LGTB+fóbico.
 - e) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por diversidad de género u orientación sexual.
 - f) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo. O despreciar o infravalorar sus capacidades o motivaciones por su diversidad.

5. Medidas de prevención

Se llevarán a cabo las siguientes actuaciones en materia de prevención del acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género:

Información, sensibilización y formación:

- a) Garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todas las personas que integran el Donostia International Physics Center (DIPC). Los instrumentos de divulgación serán el envío de e-mail a todas las personas trabajadoras y su publicación en la intranet. Además, el Protocolo se incluirá en la página web del DIPC. En los organigramas de la entidad, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.
- b) En el caso de las entidades o instituciones con las que se colabora, y de las empresas proveedoras, se dará a conocer mediante el envío de un e-mail en el momento de aprobar el Protocolo y cada vez que se establezca por primera vez una nueva relación.
- c) Se incluirá en toda la política de Recursos Humanos: acogida, selección, negociación colectiva, clima laboral, formación y comunicación interna.
- d) Se llevará a cabo formación para todas las personas que conforman el DIPC formación en materia acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género y sus efectos en la salud de las personas afectadas.
- e) Se desarrollarán una o dos sesiones de formación a la entrada en vigor del presente protocolo. Además, se actualizará la formación de las personas del DIPC en esta materia cuando estas personas lo requieran.
- f) Finalmente, cada vez que una nueva persona se incorpore al DIPC se le facilitará en la acogida una copia o la forma de acceder al protocolo.

6. Procedimiento de actuación

6.1. Garantías de procedimiento

El procedimiento aquí fijado es voluntario. Para la aplicación del presente protocolo no será necesario que las personas que vivan acoso sexual, acoso sexista y acoso por

orientación sexual e identidad y expresión de género interpongan denuncia, en sede policial o judicial.

Así como la tramitación del procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultánea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas.

- **Respeto y protección:** Se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deberán tener lugar con el máximo respeto a todas ellas.

Todas las personas que participan en este procedimiento deberán ser informadas del contenido de este protocolo y dar su consentimiento en relación con su aplicación.

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva de la información y datos tratados, así como la obligación de no transmitirlos ni divulgarlos.

Todas las consultas o quejas que se tramiten sobre posibles actuaciones de acoso psicológico, acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género estarán protegidas por el principio de confidencialidad tanto de las personas implicadas como de todo el personal que participe de cualquier manera en la aplicación del presente protocolo.

Se preservará así el anonimato de las personas afectadas. Las personas que participen en el procedimiento previsto en este protocolo, ya sea como instructoras, asesoras o para prestar su testimonio, deberán observar el deber de silencio sobre el caso con el fin de preservar la privacidad de las personas implicadas.

Está prohibido difundir los documentos relacionados con la denuncia o con la investigación, salvo en el caso de que sea necesario para iniciar un procedimiento judicial o administrativo.

- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos sobre los que versa la solicitud de intervención.
- **No revictimización:** Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

- **Restitución de personas victimizadas:** Se adoptarán las medidas de restitución necesarias con el objetivo de restablecer la situación en la que se encontraba la persona denunciante antes de la experiencia de acoso, garantizando que retome sus actividades de la manera más similar posible a su situación original y asegurando que no tenga contacto con la persona agresora.
- **Prohibición de represalias:** Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de intervención, comparezcan como testigos o participen en la investigación del posible caso de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

6.2. Personas que pueden comunicar una situación de acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere afectada por acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar queja o denuncia verbal o escrita ante el órgano o personas competentes.

En caso de que no sea la persona afectada la que comunique la situación de acoso, se deberá incluir el consentimiento expreso de dicha persona para iniciar las actuaciones de este protocolo. Solo en supuestos de especial gravedad o cuando haya más de una persona afectada no será necesario el consentimiento de las mismas.

En ningún caso será objeto de tramitación la queja o denuncia anónima.

6.3. Órgano encargado de aplicar el Protocolo

El órgano encargado de aplicar este protocolo será la Asesoría Confidencial, responsable de la recepción de las quejas o denuncias y de su tramitación.

Serán las personas competentes para la recepción de las denuncias. Serán acordadas a tal efecto en la Comisión de Igualdad y ratificada por la Dirección del centro.

Una vez determinadas las personas receptoras de las denuncias, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominarán Asesoras Confidenciales (en adelante Asesoría Confidencial). Sus identidades se darán a conocer a todo el personal de la entidad, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Se procurará en la medida de lo posible que sea personal estable, que sean mujeres y cuenten con formación previa en materia de género y/o violencias de género. En caso de no contar con tal formación oportuna se les proporcionaran los medios para formarse en horario laboral.

La Asesoría Confidencial podrá contar con el apoyo y asesoramiento de la Comisión de Igualdad y con personal externo especializado en los tipos de violencias recogidos en el protocolo, así como en la aplicación del actual procedimiento.

Las funciones a desarrollar serán:

- a) Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual, acoso sexista y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género.
- b) Acompañar y asesorar a quien/es ha/n sufrido acoso.
- c) Informar sobre los derechos de las personas que prestan servicios en el ámbito de la normativa sobre acoso.
- d) Recoger toda la información necesaria para llevar adelante el protocolo cumpliendo con las garantías de procedimiento descritas.
- e) Informar sobre recursos y servicios externos que puedan acompañar a la/s persona/s que han sufrido acoso, así como de otros órganos a los que acudir como la persona Defensora del Pueblo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Tribunales de Justicia.
- f) Tramitar el procedimiento conforme al presente protocolo.
- g) Realizar seguimiento y evaluación del presente protocolo.

6.4. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de una queja o denuncia, verbal o escrita, realizada por la persona o personas afectadas por la situación de acoso, a la Asesoría Confidencial. La persona o personas que emitan la queja o denuncia han de solicitar de forma expresa y por escrito la aplicación del presente protocolo.

En el caso de que la situación de acoso se comunique ante otra autoridad, profesional o persona que integre el DIPC, previo consentimiento de la persona o personas afectadas, deberá derivar la queja a la Asesoría Confidencial. Solo este organismo puede, en todo caso, activar el presente protocolo y siempre con el consentimiento de la persona que ha padecido la situación de acoso. Se podrá prescindir del consentimiento de la persona afectada en los casos recogidos en el punto 6.2 del presente protocolo.

La Asesoría Confidencial acogerá y escuchará a la persona o personas afectadas. La acogida, escucha y recogida de información ha de realizarse con sensibilidad y respeto. Salvaguardando la dignidad e integridad de la persona o personas que realizan la denuncia y evitando la repetición del relato de los acontecimientos denunciados, salvo en los casos en los que sea absolutamente necesario por la tramitación de la denuncia en sede judicial o policial.

La información se recogerá por escrito, de manera descriptiva, no valorativa, y contrastada con la persona o personas afectadas, teniendo como fin facilitar la atención a las necesidades de las personas denunciantes y el buen desarrollo del proceso de acompañamiento y, en su caso, denuncia.

Se informará y asesorará a la persona o personas afectadas sobre sus derechos y

sobre las opciones que tienen y las acciones que pueden emprender dependiendo de las necesidades y la demanda particular.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial pondrá, de forma confidencial, en conocimiento de la situación a la Dirección para que ésta, en su caso, tras la valoración inicial, adopte medidas cautelares. Entre las medidas cautelares posibles se encuentran, siempre que fuera posible, el alejamiento de la persona que haya denunciado la situación de la persona que ejerza acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud y la integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas en ningún caso pueden suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Desde el momento de la recepción de la queja o denuncia, y a efectos de proteger la privacidad y la confidencialidad del proceso, la Asesoría Confidencial asignará un código numérico identificativo a la queja o denuncia atendida. La queja o denuncia, así como toda la documentación que se genere durante el procedimiento, será remitida, custodiada y archivada por la Asesoría Confidencial.

6.5. Valoración inicial de la queja o denuncia

La Asesoría Confidencial, tras realizar una primera valoración de los hechos conocidos sobre las situaciones de acoso podrá:

- a) No admitir a trámite dicha denuncia, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. Deberá manifestarse de forma presencial y por escrito a la persona o personas afectadas las causas que han motivado la no admisión de la denuncia.
- b) Admitir la queja o denuncia a trámite procediendo según lo previsto en este protocolo.

Esta fase de admisión a trámite deberá realizarse en el plazo de 7 días hábiles a partir de la presentación de la queja o denuncia.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y así mismo, se le dará audiencia.

En caso de ser necesario se procederá a la recopilación de información complementaria, con la máxima rapidez y confidencialidad, así como se solicitará la participación de todas las y los testigos u otro personal de interés, si los hubiere. También podrán adoptarse por parte de la Dirección las medidas cautelares recogidas en el punto anterior 6.4., en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

6.6. Informe Final con recomendaciones

La Asesoría Confidencial, tras la recogida de información y, previa audiencia de las partes afectadas, tras tomar la decisión de admitir a trámite la queja o denuncia,

elaborará un informe que deberá ir acompañado de toda la información relativa a las actuaciones practicadas con recomendaciones sobre las acciones a llevar a cabo, que dirigirá a la Dirección del DIPC.

Las acciones recomendadas comprenderán los siguientes ámbitos de actuación, consensuadas, en todo caso, con la persona o personas afectadas:

- Atención a las necesidades de seguridad de la persona o personas afectadas por la situación de violencia.
- Derivación a los servicios externos pertinentes para la atención de la persona o personas afectadas sobre todo ante la posibilidad de que tome la decisión de interponer denuncia, en inspección de trabajo, en sede policial o judicial.
- Medidas correctivas y reparatorias, atendidas las circunstancias en caso de que no se contemple la posibilidad de incoación de expediente disciplinario por parte de la persona/s denunciante/s.
- Petición de incoación de expediente disciplinario y/o adopción de medidas específicas para corregir la situación. La interposición de cualquier procedimiento ante instancias judiciales, laborales o de otro tipo, supondrá la suspensión de dichas medidas disciplinarias. No así de las medidas cautelares adoptadas.

6.7. Conclusión del proceso

Tras la recepción del informe elaborado por la Asesoría Confidencial, la Dirección del DIPC resolverá la denuncia de la persona o personas afectadas, consignando en dicha resolución las medidas correctivas y reparatorias, contenidas en el artículo anterior, que estima adecuadas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Se notificará dicha resolución a las personas implicadas.

En el caso de verse necesario, se formulará petición a la Dirección del DIPC de apertura de expediente disciplinario contra la persona sobre la que pesa la queja o denuncia. Dicho expediente se sustanciará conforme a la normativa vigente aplicable. Será la Dirección del DIPC quien, finalizado el expediente, sancione, en su caso, a la persona que haya ejercido el acoso, con las medidas propuestas por la persona instructora del expediente.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las que proponga el convenio de referencia vigente en Gipuzkoa, o en su defecto, las que recoge el Estatuto de las y los Trabajadores.

6.8. Duración del procedimiento

El protocolo tiene una duración máxima de dos meses desde la presentación de la queja o denuncia en la Asesoría Confidencial. Este plazo solo será prorrogable en el caso de en el que la complejidad de la situación así lo requiera.

6.9. Seguimiento

La Asesoría Confidencial llevará el seguimiento de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará al

equipo directivo, y será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi.

Emakunde¹ a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

7. Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son faltas graves o muy graves. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.

¹ EMAKUNDE es un organismo autónomo del Gobierno Vasco que diseña, impulsa, asesora, coordina y evalúa las políticas de igualdad, y sensibiliza a la sociedad con el fin de conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la CAV.

j) 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.

k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

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

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el 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 de este Protocolo.

Disposición adicional

El protocolo será revisado bianualmente. No obstante, deberá modificarse, sin esperarse a esta revisión bianual, siempre que resulte necesaria una adaptación del texto a modificaciones legales operadas que lo afecten.

NOTIFICACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:	
Solicitante:	

Tipo de acoso:	
----------------	--

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:	DNI/NIE:
Puesto de trabajo:	Vinculación laboral/Tipo de contrato:
Teléfono:	Email:

Resumen

<p>Yo, con DNI.....</p> <p>Solicito la aplicación del Protocolo para la prevención y la atención del acoso sexual y acoso sexista, por diversidad sexual o de género, Para ello ACEPTO dar mi consentimiento para la utilización de mis datos de carácter personal a la Asesoría Confidencial, de acuerdo a la normativa vigente²:</p> <p>Fecha:</p> <p>Firma:</p>	
Código	

Código	
--------	--

INFORME DE EVALUACIÓN

²Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Datos de la persona afectada

Nombre y apellidos:	Fecha
DNI/NIE:	Puesto de trabajo:
Teléfono:	Email:

Descripción de los hechos (recoja los hechos acontecidos, las personas afectadas y posibles testigos así como pruebas documentales en caso de que la haya).

Datos relevantes (personas que sean testigos de los hechos, acciones que haya realizado la personas que notifica, datos relacionados con las consecuencias del acoso en la mujer y en su desempeño laboral, otros):

Acciones realizadas por la Asesoría Confidencial (notificación a dirección o a responsables de departamentos, consultas a otros profesionales u organismos que se encarguen de esta problemática, otros):

Recomendaciones para la resolución de la situación:

INFORME DE SEGUIMIENTO

Código	
--------	--

Seguimiento 1

Fecha:	Tipo de seguimiento (Teléfono, presencia, email,...)

Seguimiento 2

Fecha:	Tipo de seguimiento (Teléfono, presencia, email,...)

Seguimiento 3

Fecha:	Tipo de seguimiento (Teléfono, presencia, email,...)