

# PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

## CONTROL DEL DOCUMENTO

### Participantes

Tarea	Nombre	Cargo
Desarrollado por:	Imanol San Martin - Marije Gil	Comisión Igualdad
Actualizado por:	Raquel Lopez- Olympia Berri	Asesoría externa
Revisado por:	Marije Gil - Imanol San Martin Matxalen Lauzirika Juan Jose Mendizabal	Comisión Igualdad Dirección General Resp Estrategia, Política y Calidad
Aprobado por:	Matxalen Lauzirika	Dirección General

### Memoria

Rev.	Fecha	Cambio producido sobre la revisión anterior
V01	Nov-2011	Primera versión del documento
V02	Dic-2019	Adaptación a nueva plantilla y a las últimas modificaciones
V03	Jul-2021	Cumplimiento normativo Protección Datos y adaptación a la nueva plantilla

## ÍNDICE

<b>CONTROL DEL DOCUMENTO .....</b>	<b>2</b>
<b>1. PRESENTACIÓN PROTOCOLO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....</b>	<b>5</b>
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>4. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES .....</b>	<b>7</b>
4.1. Normativa aplicable.....	7
4.2. Definiciones.....	8
4.2.1. ACOSO SEXUAL.....	8
4.2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO .....	9
<b>5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....</b>	<b>10</b>
5.1. Presentación de quejas y/o denuncias.....	11
5.2. Procedimiento informal .....	12
5.3. Procedimiento formal.....	13
<b>6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES .....</b>	<b>17</b>
<b>7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN .....</b>	<b>18</b>
<b>9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>19</b>
<b>10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....</b>	<b>19</b>
<b>11. PROTECCION DE DATOS.....</b>	<b>19</b>
<b>ANEXO I: ASESORÍA CONFIDENCIAL .....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXO II: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD .....</b>	<b>21</b>
<b>ANEXO III: MODELO DE QUEJA Y/O DENUNCIA .....</b>	<b>22</b>
<b>ANEXO IV: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA .....</b>	<b>24</b>
<b>ANEXO V: INFORME DE CONCLUSIONES.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXO VI- PL_ TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....</b>	<b>28</b>

## 1. PRESENTACIÓN PROTOCOLO

La **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de 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. De la misma forma, la **Ley 4/2005 de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Este **protocolo pretende dar respuesta a dicho contexto normativo** y a la necesidad de contar con un instrumento que permita prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en ITELAZPI y disponer de un procedimiento a seguir en los casos en que se produzca este tipo de violencia.

Para ello, se ha utilizado la última propuesta de modelo facilitada por EMAKUNDE- Instituto vasco de la mujer para empresas (octubre 2016), adecuándola a la realidad de ITELAZPI. Esta adaptación se ha realizado mediante sesiones de trabajo de la Comisión de Igualdad de nuestra entidad.

## 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

**ITELAZPI** mantiene un **firme compromiso de ofrecer espacios de trabajo libres de violencia**, y en los que se respete el principio de igualdad para mujeres y hombres.

Desde ITELAZPI somos conscientes y ratificamos las siguientes afirmaciones sobre el **acoso sexual y por razón de sexo**:

### ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

- Expresiones de **violencia dentro del ámbito laboral**.
- **Situaciones** devastadoras derivadas de la **discriminación por razón de género**.
- **Atentan** contra **derechos fundamentales**: dignidad, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual y derecho al trabajo y seguridad y salud en el trabajo.
- **Manifestaciones de las relaciones de poder** derivadas de los **roles tradicionales** atribuidos a las personas en función de su sexo.

En consecuencia, queremos manifestar tajantemente que **NO TOLERAREMOS** ningún tipo de violencia de esta naturaleza en nuestra organización. Por ello **nos comprometemos a**:

- **Procedimentar** mediante el presente **PROTOCOLO** las actuaciones para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, y que se aplique con las debidas garantías. Sancionando duramente las conductas que constituyen el acoso sexual y por razón de sexo.
- Ofrecer **FORMACIÓN e INFORMACIÓN** necesarias para que todas las personas que integramos ITELAZPI seamos conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto de los derechos mencionados.
- Dentro del marco de prevención de riesgos laborales, **EVALUAR EL RIESGO** de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

Todo ello tendrá como marco referencial las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ITELAZPI tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicios en los lugares de trabajo a los que alcanza el poder de la Dirección, y debe asegurar por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

En consecuencia, este protocolo **se aplicará a**:

- ✓ La **totalidad de la plantilla de ITELAZPI**, se incluye igualmente al personal directivo, personal en prácticas y/o becario.
- ✓ **Personas que presten servicios para ITELAZPI**: personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por ETTS y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

**INFORMAREMOS** de nuestro compromiso de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia de nuestro protocolo de actuación a:

- Todo el personal presente en nuestro(s) centro(s) de trabajo (personal propio o procedente de otras empresas),
- A las empresas de las que proceden,
- A las empresas a las se desplaza nuestro propio personal.

**SOLICITAREMOS** a las empresas referidas:

- Su compromiso de informar a su personal sobre nuestra política y sobre la existencia de nuestro protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran;
- La información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

En los supuestos en los que ITELAZPI no tenga capacidad de aplicar el presente protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas será extinguida.

## 4. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

### 4.1. NORMATIVA APLICABLE

#### LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias **(art. 7.3)**;
- que las empresas están obligadas a *"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"* **(art 48.1)**;
- 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"* **(art. 48.1)**
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras "debe 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*
  - *e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos"* **(art. 48.2).**

#### LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, 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)**

#### 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 cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. **(art. 54)**

## 4.2. DEFINICIONES

### 4.2.1. ACOSO SEXUAL

**Acoso sexual:** "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" (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en 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.

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como **MUY GRAVES**. A continuación se exponen algunos ejemplos de acoso sexual:

<b>ALGUNOS EJEMPLOS (ACOSO SEXUAL):</b>	
<b>a)</b>	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 (chantaje sexual).
<b>b)</b>	Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
<b>c)</b>	Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
<b>d)</b>	Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
<b>e)</b>	Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
<b>f)</b>	Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
<b>g)</b>	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.
<b>h)</b>	Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
<b>i)</b>	Hacer preguntas sobre la vida sexual.
<b>j)</b>	Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
<b>k)</b>	Acercamientos excesivos reiterados.
<b>l)</b>	Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
<b>m)</b>	Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
<b>n)</b>	Hacer insinuaciones sexuales.



<b>ALGUNOS EJEMPLOS (ACOSO SEXUAL):</b>	
<b>o)</b>	Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
<b>p)</b>	Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
<b>q)</b>	Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
<b>r)</b>	Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
<b>s)</b>	Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
<b>t)</b>	Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
<b>u)</b>	Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
<b>v)</b>	Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

#### 4.2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Acoso por razón de sexo:** *"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"* (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas **MUY GRAVES**:

<b>ALGUNOS EJEMPLOS (ACOSO POR RAZÓN DE SEXO):</b>	
<b>a)</b>	Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
<b>b)</b>	La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas"...).
<b>c)</b>	Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
<b>d)</b>	Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
<b>e)</b>	Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
<b>f)</b>	Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
<b>g)</b>	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 razón de su sexo.
<b>h)</b>	Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
<b>i)</b>	Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
<b>j)</b>	Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
<b>k)</b>	Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
<b>l)</b>	Utilizar humor sexista.
<b>m)</b>	Conductas discriminatorias por razón del sexo.
<b>n)</b>	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

## **5. 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 de acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja y/o denuncia relativa a acoso sexual o por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

## 5.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

La potestad para presentar una queja y/o denuncia se atribuye a:

- ✓ **Cualquier trabajador o trabajadora** incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo.
- ✓ **Cualquier otra persona** que tenga **conocimiento de situaciones de acoso** sexual y/o por razón de sexo

ITELAZPI, ha conformado un órgano denominado "**Asesoría confidencial**" que será el encargado de la recepción y tratamiento de las posibles quejas y/o denuncias. Tanto su composición, como la forma de contactar con cualquiera de las personas que lo componen están detalladas en el **ANEXO I** del presente protocolo. La persona denunciante podrá optar a comunicarse con cualquiera de ellas.

La Asesoría Confidencial **podrá contar con el apoyo y asesoramiento del Servicio de Prevención ajeno contratado o asesoramiento jurídico específico**, en caso de que así lo requiera. Igualmente, ITELAZPI garantizará la formación adecuada a las personas integrantes de la Asesoría Confidencial.

Si se da el caso en el que alguna de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial tuviera una relación manifiesta de amistad o enemistad con alguna de las partes, y/o forme parte de la propia queja y/o denuncia se invalidará para dicha investigación. Las personas no afectadas de la Asesoría confidencial acordarán la persona sustituta.

La Asesoría en todos los casos partirá de la credibilidad de la persona que presenta la queja y/o denuncia y tiene que **proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas**. A tal efecto y al inicio de cada procedimiento, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar los casos tratados.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la **máxima seriedad y confidencialidad** de todas las quejas y denuncias, bajo **apercibimiento de sanción en caso de que no se respete** este principio. Para ello firmarán el correspondiente "**Acuerdo de confidencialidad**" (**ANEXO II**).

## 5.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

### ❑ ¿CUÁNDO y CÓMO?

Ante **actuaciones o conductas de carácter sexista, no constitutivas de acoso** sexual o de acoso por razón de sexo.

La queja **podrá presentarse de forma verbal o escrita** a elección de la persona denunciante ante cualquiera de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial, y en su caso en el formato de Modelo de queja y/o denuncia (**ANEXO III**).

*Si la Asesoría Confidencial estima que la conducta **puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo**, **informará a la presunta víctima de la necesidad iniciar un procedimiento formal***

Si se estima que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que, **de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**, la Asesoría Confidencial iniciará un **procedimiento confidencial y rápido** de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

### ❑ PAUTAS DE ACTUACIÓN

La Asesoría Confidencial una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja:

- Entrará en **contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja**, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

- Se limitará exclusivamente a **transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias** en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo es **resolver el problema de forma inmediata y definitiva, de manera que no llegue a convertirse en una situación de acoso** sexual o por razón de sexo **y por derivada aplicarse el régimen disciplinario**. Ya que, en ocasiones, es suficiente para que se solucione el problema manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso.

## ❑ PLAZOS

El procedimiento se desarrollará **en un plazo máximo de siete días laborables**, solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

## ❑ COMUNICACIÓN

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Dirección de la empresa y Consejo de Administración. Se informará a su vez a la Comisión de Igualdad y a la persona Responsable de Riesgos laborales, siempre que no coincidan con la propia composición de la Asesoría Confidencial.

### PROCEDIMIENTO INFORMAL

- CONFIDENCIALIDAD
- RAPIDEZ
- TRANSMISIÓN DE QUEJA
- RESOLUCIÓN: 7 DÍAS (Excepcionalmente 10)

## 5.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

### ❑ ¿CUÁNDO y CÓMO?

- ✓ En los casos en los que las actuaciones denunciadas sean **constitutivas de acoso**.
- ✓ En el supuesto de que la **persona denunciante no quede satisfecha con 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.
- ✓ Y cuando la persona denunciante quiera **dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias** de la persona denunciada.

La utilización de este procedimiento **no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir**, en el momento que considere conveniente, a: la **inspección de trabajo y de la Seguridad Social**, así como en la **vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal**.

La **denuncia se realizará por escrito (ANEXO III)** y se remitirá **a la Asesoría Confidencial**. Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha actuación.

## □ PAUTAS DE ACTUACIÓN

La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de la denuncia, y **si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando** la situación denunciada, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el **derecho a la intimidad y a la dignidad** de ambas. En consecuencia:

- **Comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa** para que ésta, en su caso, **adopte medidas cautelares**. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato las personas activa y pasiva del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, así como un cambio de turno. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- Ofrecerá **información suficiente a la Comisión de igualdad**, sobre la denuncia y las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento.
- Notificará **la presentación de la denuncia** lo más rápidamente posible **a la persona denunciada**, siguiendo el modelo del **ANEXO IV**.
- Iniciará el **procedimiento de investigación** de los hechos, de acuerdo a las siguientes condiciones y pautas:
  - Dispondrá de los **medios necesarios** y tendrá **acceso a toda la información y documentación** que pudiera tener relación con el caso.
  - Se le facilitará el **libre acceso a las dependencias necesarias** de la empresa y/o lugar donde se hayan dado los hechos, y se le prestará la colaboración que sea requerida.
  - **Dará audiencia** a la parte denunciada, en presencia o no de la víctima a elección de ésta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de ésta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otras personas de la empresa 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**, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase

imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

- **Realizará las entrevistas** a todas las personas identificadas como testigos, y terceras personas si las hubiera. Las personas citadas tendrán obligación de comparecer y colaborar con la investigación.
- **Durante todo el procedimiento**, tanto la persona denunciante, como la denunciada, o la víctima, podrán **aportar todos aquellos medios de prueba** que estimen convenientes.
- Se levantará **acta de todas las entrevistas y audiencias** realizadas, siendo firmadas por las personas que en ellas intervengan. Y al mismo tiempo, se requerirá a estas personas firmar su compromiso de confidencialidad.

## □ PLAZOS

La investigación y el informe resultante será realizado por parte de la Asesoría Confidencial en un **plazo máximo de diez días laborables** (ampliable en 3 días sólo en casos excepcionales) contados a partir de la presentación de la denuncia.

## □ CONCLUSIÓN y RESULTADOS

El **informe de conclusiones (ANEXO V)** elaborado por la Asesoría Confidencial tendrá el siguiente contenido:

- Hechos denunciados.
- Diligencias realizadas.
- Conclusiones alcanzadas,
- Circunstancias agravantes observadas, en su caso.
- Propuestas, en su caso, de medidas disciplinarias oportunas.

Este informe se **trasladará de manera inmediata a la Dirección**, quién será la responsable de llevar a cabo, en su caso, el correspondiente expediente disciplinario.

**Se informará** tanto a la **persona denunciada**, como a la **persona denunciante y a la víctima** en caso de ser personas diferentes, de la resolución adoptada en el informe realizado.

En caso de que la Asesoría Confidencial **no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias** para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia **víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada**. La

dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

### ☐ GARANTÍAS DEL PROCESO

- 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 correspondiente.
- 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 o denunciantes** del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, **restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo**, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

### ☐ ACTUACIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS DERIVADAS

- 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, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.
- Además, la Asesoría Confidencial podría **proponer medidas preventivas** para que la situación no vuelva a repetirse, que deberán ser validadas por la persona Responsable de Prevención de Riesgos.
- Al mismo tiempo, la investigación de la situación de acoso podrá proporcionar **información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas**.



### PROCEDIMIENTO FORMAL

- CONFIDENCIALIDAD y GARANTÍAS
- MEDIDAS CAUTELARES
- PROCESO DE INVESTIGACIÓN: Conclusiones y medidas
- RESOLUCIÓN: 10 DÍAS (Excepcionalmente 13)
- MEDIDAS PREVENTIVAS

## 6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo son **faltas muy graves** y serán sancionadas conforme al régimen sancionador de la ley de Función Pública Vasca en vigor en el momento en el que se produzca el hecho sancionable.

Se considerarán en todo caso las siguientes circunstancias como **AGRAVANTES**:

<b>AGRAVANTES</b>	
<b>a)</b>	El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
<b>b)</b>	La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
<b>c)</b>	La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
<b>d)</b>	La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>e)</b>	Existen dos o más víctimas.
<b>f)</b>	La víctima sufra algún tipo de diversidad funcional, física, psíquica o sensorial.
<b>g)</b>	Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.

<b>AGRAVANTES</b>	
<b>h)</b>	Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
<b>i)</b>	Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
<b>j)</b>	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.
<b>k)</b>	La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

## 7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

ITELAZPI se comprometa a garantizar el conocimiento del presente protocolo a las siguientes personas o entidades destinatarias:

DESTINATARIO/A	¿CÓMO?	¿CUÁNDO?
Plantilla de ITELAZPI y personal directivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento disponible en intranet.</li> <li>- Comunicaciones anuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A la aprobación y/o modificación del protocolo.</li> <li>- Al incorporarse en la empresa.</li> <li>- Recordatorio anual.</li> </ul>
Personal en prácticas y/o personal becario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega individualizada del protocolo, junto con Manual de acogida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al incorporarse en la empresa.</li> </ul>
Empresas con la que se contrate o subcontrate algún servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega individualizada vía e-mail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al inicio y/o renovación de relación contractual.</li> </ul>
Otros agentes externos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Página web (Nuestros compromisos).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De manera continua (Web ITELAZPI).</li> <li>- Campañas especiales de sensibilización.</li> </ul>

## 8. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la **política informativa y formativa** de ITELAZPI en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles de la empresa.

**Anualmente, se realizará un recordatorio interno** de la existencia de nuestro protocolo, y de nuestro compromiso de no tolerancia hacia las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

## **9. 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 cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo. Este informe también se presentará a la Dirección.

## **10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS**

ITELAZPI, se compromete a informar a las posibles víctimas sobre los servicios públicos que estén disponibles en el momento del hecho denunciado en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.

## **11. PROTECCION DE DATOS**

Dado que el buzón de denuncias relativas a acoso sexual o por razón de sexo no es específico sino personal de las personas que integran la Asesoría Confidencial, recibida una denuncia se informará a la persona denunciante sobre el tratamiento de datos, utilizando para ello la plantilla contenida en el Anexo VI del presente Protocolo. Idéntica información se extenderá a la persona denunciada y a cuantas intervengan en el proceso de investigación de la denuncia.

En aquellos casos en que la denuncia no sea anónima, la confidencialidad de la persona denunciante deberá quedar a salvo, no facilitándose su identificación a la persona denunciada.

Únicamente las personas que integran la Asesoría de Confidencialidad tendrán acceso a los datos que obren en el expediente que, en su caso, surja de la denuncia y la posterior investigación. No obstante, podrán acceder otras personas, o incluso se podrán comunicar a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

Dichos datos deberán destruirse en el plazo de tres meses desde la denuncia, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar constancia del funcionamiento del modelo o atender requerimientos judiciales o policiales.

Este protocolo entra en vigor a partir del 7 de febrero de 2020.

Firmado Miren Matxalen Lauzirika Jauregi  
Directora General

**ANEXO I: ASESORÍA CONFIDENCIAL**

Las personas que actualmente componen la Asesoría Confidencial son las siguientes:

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Contacto</b>
Maria Jesús Gil Bellota	Email: <a href="mailto:mjgil@itelazpi.eus">mjgil@itelazpi.eus</a> Tfno: 688671823
Imanol San Martin Ruiz	Email: <a href="mailto:isanmartin@itelazpi.eus">isanmartin@itelazpi.eus</a> Tfno : 688671834
Matxalen Lauzirika Jauregi	Emaila: <a href="mailto:ma-lauzirika@itelazpi.eus">ma-lauzirika@itelazpi.eus</a> Telefonia: 944 032 324

## ANEXO II: ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD

	<p>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><b>ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD - ASESORÍA CONFIDENCIAL</b></p>
---	---

Las personas que a continuación se relacionan:

Nombre y apellidos	DNI

Como integrantes de la Asesoría Confidencial, órgano responsable de la recepción, investigación y tratamiento de las quejas y/o denuncias recibidas en el marco del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

### ACUERDAN y SE COMPROMETEN:

- Guardar secreto y estricta confidencialidad respecto a los hechos y datos personales que puedan conocer como resultado de la activación del protocolo de acoso sexual y por razón en ITELAZPI.
- No transmitir información a terceros, salvo la estrictamente relacionada con los fines establecidos en el propio protocolo.

Por lo que firman el presente documento en Zamudio, a ..... de .....de 20...

### Nombres y Firmas:

Fdo:


Fdo:

Fdo:

Fdo:

Fdo:

## ANEXO III: MODELO DE QUEJA Y/O DENUNCIA

	<b>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b> <b>MODELO DE QUEJA Y/O DENUNCIA</b>		
	<i>Señalar con una "x" qué tipo de acción desea activar la parte denunciante</i>		Queja Denuncia
<b>Código:</b>			
<b>DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE:</b>			
	Persona afectada		
	Otros. Detallar:		
<b>TIPO DE ACOSO:</b>			
	ACOSO SEXUAL		
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO		
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:</b>			
NOMBRE Y APELLIDOS:			
DNI:	SEXO:	MUJER	HOMBRE OTRAS
IDENTIDADES			
PUESTO DE TRABAJO:			
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:			
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:			
TELÉFONO DE CONTACTO:			
<b>DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:</b>			
NOMBRE Y APELLIDOS:			
DNI:	SEXO:	MUJER	HOMBRE OTRAS
IDENTIDADES			
PUESTO DE TRABAJO:			
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:			
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:			
TELÉFONO DE CONTACTO:			
RELACIÓN LABORAL CON LA VÍCTIMA:	<input type="checkbox"/> Superior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico <input type="checkbox"/> Clientela <input type="checkbox"/> Entidad proveedora <input type="checkbox"/> Otros: _____		



PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO  
**MODELO DE QUEJA Y/O DENUNCIA**

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

*a. En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:*

*b. Si se adjunta documentación anexa a esta denuncia. Por favor, enumerar dicha documentación:*


**SOLICITUD**, solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

**Localidad y fecha**

**Firma de la persona  
denunciante**

**Asesoría Confidencial  
(Recibido)**

## ANEXO IV: NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA

	<p>PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</p> <p><b>NOTIFICACIÓN DE DENUNCIA</b></p>
---	--

### Comunicación dirigida a:

Nombre y Apellidos: \_\_\_\_\_ con DNI: \_\_\_\_\_

Por la presente y como integrante de la Asesoría Confidencial de ITELAZPI, definida en nuestro Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, le notifico que hemos recibido una denuncia interna contra usted dentro de este marco. Por lo que se ha activado nuestro procedimiento interno de garantía correspondiente.

Con objeto de transmitirle el contenido y el objeto de la denuncia recibida (Código Nº:.....) le emplazamos para que pueda concurrir a una reunión que tendrá lugar en....., el día..... de .....de 20... a las.....horas.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

Adjunto copia de nuestro actual "Procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo" para su información y referencia.

En Zamudio, a ..... de .....de 20...

**Fdo: (Nombre y puesto)**

**Recibí (Fecha y firma):**



## ANEXO V: INFORME DE CONCLUSIONES

	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO <b>INFORME DE CONCLUSIONES – ASESORÍA CONFIDENCIAL</b>
---	--

Código:	
Fecha de la denuncia:	

**1. DATOS DE LA DENUNCIA**

Datos de la víctima (Nombre y apellidos)	
Datos de la persona denunciante (Nombre y apellidos)	
Datos de la persona denunciada (Nombre y apellidos)	
<b><i>Descripción de los hechos denunciados:</i></b>	

**2. DILIGENCIAS REALIZADAS** *(Detallar todas las actuaciones y pruebas realizadas, fechas, declaración de testigos, análisis pruebas documentales, etc.)*

¿Han sido preciso aplicar medidas cautelares?

SI

NO

En su caso, especificar cuáles:

3. CONCLUSIONES ALCANZADAS		
¿Se ha podido verificar el acoso?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
¿Procede el archivo de la denuncia?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Tipo de acoso	<input type="checkbox"/> Sexual	<input type="checkbox"/> Por razón de sexo
Tipificación de falta	<input type="checkbox"/> Grave	<input type="checkbox"/> Muy grave
¿Existen circunstancias agravantes?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Detallar, en su caso:		
¿Procede establecimiento de medidas disciplinarias?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Propuestas de medidas disciplinarias, en su caso:		
Otras aportaciones (si se precisan):		
En Zamudio, a ..... de .....de 20...		
Firmas (componentes de Asesoría Confidencial)		
<b>Fdo:</b>	<b>Fdo:</b>	<b>Fdo:</b>
<b>Fdo:</b>	<b>Fdo:</b>	

## ANEXO VI- PL\_TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

### ARDURADUNA NOR DEN:

1. Tratamenduaren arduraduna: ITELAZPI, S.A.
2. Harremanetarako datuak:
  - Helbidea: Bizkaiko Teknologia Parkeko 101. eraikina, PK 48170 (Zamudio).
  - Telefono-zenbakia: 944032300.
  - Helbide elektronikoa: [itelazpi@itelazpi.eus](mailto:itelazpi@itelazpi.eus)

### XEDEA:

1. Tratamenduaren xedea: ITELAZPIren Aholkularitza Konfidentzian aurkeztutako salaketak ikertzea eta erabakitzea.
2. Datuak kontserbatzea: Ikerketak eta erabakitze prozesuak irauten duen artean.

### LEGITIMAZIOA:

Aholkularitza Konfidentzialaren funtzionamenduari buruzko barne-araudia betetzea sexu-jazarpenagatiko edo sexuan oinarritutako jazarpenagatiko salaketa baten aurrean.

### HARTZAILEAK:

Datu hauek aginte judicial edo polizialei eman dakizkieke.

### ESKUBIDEAK:

Interesatuak datuetara sartzeko, haiek zuzentzeko eta ezabatzeko eskubidea gauzatzeko, bai eta haien tratamendua mugatzeko eta aurkaratzeko ere, harremanetarako datuetan adierazitako helbidera idazki bat bidaliz egin daitekeela.

Halaber, interesatuak datuak babesteko Agentzia eskuduneari erreklamazioa jartzeko aukera izango du.

### IDENTIFICACIÓN DE RESPONSABLE:

1. Responsable de Tratamiento: ITELAZPI, S.A.
2. Datos de contacto:
  - Dirección: Edificio 101 del Parque Tecnológico de Bizkaia, CP 48170, (Zamudio).
  - Teléfono: 944032300.
  - Correo Electrónico: [itelazpi@itelazpi.eus](mailto:itelazpi@itelazpi.eus)

### FINALIDAD:

1. Finalidad del tratamiento: Investigar y resolver las denuncias presentadas ante la Asesoría Confidencial.
2. Conservación de los datos: Mientras dure la investigación y el proceso de resolución.

### LEGITIMACIÓN:

Cumplimiento de la normativa interna sobre funcionamiento de la Asesoría Confidencial ante una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo.

### DESTINATARIOS/AS:

Estos datos podrán ser cedidos a autoridades judiciales y policiales.

### DERECHOS:

La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento, enviando un escrito a la dirección indicada en los datos de contacto.

La persona interesada, dispone igualmente del derecho a reclamar ante la Agencia de protección de datos competente.