

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE
SEXO, EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y EL
ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y EL ACOSO POR IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO EN NEIKER

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

En Derio / Arkaute, a ...21..... deAbril..... de 2020

Firmas:

Por la empresa

Por la parte social

Índice

| | |
|--|----|
| 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS..... | 3 |
| 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN..... | 5 |
| 2.1. Ámbito territorial..... | 5 |
| 2.2. Ámbito subjetivo..... | 5 |
| 3. NORMATIVA APLICABLE..... | 6 |
| 4. CUESTIONES GENERALES..... | 7 |
| 4.1. Objeto del presente Protocolo..... | 7 |
| 4.2. Garantías | 7 |
| 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN | 8 |
| 5.1. Acciones de difusión, información y comunicación | 8 |
| 5.2. Acciones de formación y concienciación..... | 8 |
| 5.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan..... | 9 |
| 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA | 9 |
| 6.1. Presentación de quejas y/o denuncias..... | 9 |
| 6.2. Constitución de la Asesoría Confidencial..... | 9 |
| 6.3. Procedimiento informal | 10 |
| 6.4. Procedimiento formal..... | 11 |
| 7. PROTECCIÓN Y GARANTÍA PARA LAS PERSONAS | 15 |
| 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO | 15 |
| 9. ANEXO I: - MODELO DE DENUNCIA..... | 16 |
| 10. ANEXO II – DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS..... | 17 |
| 11. ANEXO III – ASESORAMIENTO | 22 |

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, como manifestaciones de violencia que pueden desarrollarse en el ámbito laboral, constituyen algunas de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder vinculadas con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y sexualidad. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y 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. Por otro lado, teniendo en consideración las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos estas manifestaciones de violencia en la empresa **NEIKER** y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual, por razón de sexo por orientación sexual o por identidad y expresión de género, serán duramente sancionadas.

NEIKER asume la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso. Es por tanto objetivo del presente Protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al estudio y prevención, así como a la solución rápida de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de NEIKER como sociedad pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género.

De este modo, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre dichas formas de acoso, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello, se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras para disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

Este documento es una muestra palpable del posicionamiento de tolerancia cero hacia la violencia en el ámbito laboral que ha sido adoptado por la dirección y la representación de las trabajadoras y trabajadores. Además de un procedimiento de actuación ante reclamaciones y denuncias, persigue ser un instrumento capaz de generar una cultura de sensibilización y prevención frente a cualquier situación de discriminación, acoso y otras formas de violencia sexista o dirigida hacia personas del colectivo LGTBIQ+.

El presente Protocolo se enmarca dentro de la política de igualdad que desde hace ya varios años viene desarrollando NEIKER, y que ha sido articulada a través de sus sucesivos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres. También toma como referencia el trabajo realizado por el Comité de Seguridad y Salud en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de NEIKER para prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.
- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra entidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del presente Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo o funcional de NEIKER. Asimismo, la prohibición de los diferentes tipos de acoso contemplados en este documento abarca los comportamientos que se desarrollan en el lugar de trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación a los proyectos en los que participe NEIKER.

A los efectos recogidos en el presente documento, también son relevantes los espacios físicos o virtuales de naturaleza privada en los que se produzca una interacción no deseada entre personas a las que se aplica el presente protocolo. A modo de ejemplos y sin pretensión de exhaustividad, cabe citar los siguientes casos: desplazamientos a reuniones o eventos, comidas, cenas u otras actividades de socialización ligadas al trabajo, e intercambios mediante el uso de las redes sociales, mensajería instantánea, email o teléfono.

2.2. Ámbito subjetivo

NEIKER, en cumplimiento del deber de protección, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de 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, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en NEIKER, incluida la Dirección General y el personal becario no contratado, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa.

NEIKER se compromete dar a conocer este protocolo contra la violencia en el trabajo y, específicamente, contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género a todo el personal relacionado con NEIKER permanentemente a través de su web y por otros medios siempre que fuese necesario. Para las empresas subcontratadas, dicha información se puede trasladar además a través de la documentación entregada para la “coordinación de actividades empresariales”.

En la medida en que NEIKER no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso esté fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y tome medidas internas para prevenir que la situación se repita.

NEIKER se compromete a analizar la posibilidad de acordar gradualmente, considerando el grado de riesgo, con “empresas fuera de su poder de dirección” el compromiso de informar a su

propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de este protocolo de actuación, así como el compromiso de que, dado el caso, se aplicará el protocolo.

En particular, se establecerá un plan en aquella que hubiera existido algún incidente o exista una solicitud expresa de algún trabajador de NEIKER.

3. NORMATIVA APLICABLE

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- 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”*;
- 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 LOI);
- 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 LOI).

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 lo padecen. En este sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

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. Así lo establece el art. 54 del 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.

Este Protocolo incorpora el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión 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. A pesar de algunos cambios legales que mejoran la situación de las personas LGTBIQ+ (término que designa a las personas, lesbianas, gays, transgénero, bisexuales, intersexuales y queer), existen actitudes sociales basadas en prejuicios que no han avanzado al mismo paso que las leyes, y la lesbofobia, homofobia y transfobia, que siguen presentes en nuestra sociedad, se manifiestan también en el ámbito laboral.

4. CUESTIONES GENERALES

4.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por expresión e identidad de género a través de dos ámbitos de actuación:

a) La **prevención de situaciones de acoso**, principalmente a través de tres tipos de actuaciones:

- 1) Acciones de difusión, información y comunicación;
- 2) acciones de formación y concienciación del personal; y
- 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan, así como un plan de actuación para hacer frente a los riesgos psicosociales surgidos a partir de situaciones de acoso.

b) La **solución de las reclamaciones**, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de NEIKER, y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico.

El presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso. Ver Anexo: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

4.2. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de

cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- i. Diligencia y celeridad
- ii. Respeto y protección a las personas
- iii. Respeto a los derechos de las partes
- iv. Imparcialidad y contradicción
- v. Confidencialidad y anonimato
- vi. Prohibición de represalias
- vii. Protección y garantía de indemnidad
- viii. Derechos de abstención y recusación
- ix. Protección de datos

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

5.1. Acciones de difusión, información y comunicación

NEIKER se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Consejo de Administración, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la intranet, la página web y el manual de acogida.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todo el personal, como parte del Plan de Igualdad, se incorporarán y mantendrán en la intranet de NEIKER espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. En concreto, se publicarán los nombres y las direcciones de contacto de las personas que integren la Asesoría Confidencial.

5.2. Acciones de formación y concienciación

NEIKER se compromete a promover, a través del Plan de Igualdad, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades, con gente a su cargo, a los miembros del Comité de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el objetivo principal de ayudarles a identificar

situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

5.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

NEIKER promoverá, a través del Comité de Seguridad y Salud una evaluación de riesgos psicosociales, que permita la prevención de situaciones de acoso, entre ellas: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud.

Además, el Comité de Seguridad y Salud dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso, a los efectos de poder tenerlos en cuenta para adoptar medidas de prevención.

6. 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, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o identidad de género.

6.1. Presentación de quejas y/o denuncias

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y expresión de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas/os a tal efecto.

En principio, se debe considerar relevante e investigar cualquier queja por mínima que pueda parecer, partiendo de la credibilidad de la persona que presenta la queja, y se tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

6.2. Constitución de la Asesoría Confidencial

Se procurará que la Asesoría confidencial esté integrada por una mayoría de mujeres y sus integrantes deberán contar con formación previa en cuestiones de igualdad y temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia sexista y LGTBIfobia en el trabajo. En caso contrario, se les procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la

jornada de trabajo, para adquirir dicha formación. Si no hubiese personal con esta formación, se podrá recurrir al asesoramiento de personal externo cualificado.

La Dirección de NEIKER designará a las personas participantes de la Asesoría Confidencial de común acuerdo con el Comité de Igualdad, la representación de los trabajadores y trabajadoras, y el Comité de Seguridad y Salud.

La Asesoría Confidencial, estará constituida por:

- Dos representantes de la Comisión de Igualdad
- Dos representantes del Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Una persona nombrada por la Dirección de Recursos Humanos, que ejercerá las funciones de presidencia.

Por lo menos una de las 5 personas tiene que acudir en representación del Comité de Empresa

La Presidencia de la Asesoría Confidencial será la encargada de la recepción e instrucción inicial de las quejas y/o denuncias presentadas.

- **Sustituciones en la Asesoría Confidencial**

Cualquiera de las personas que compongan la Asesoría Confidencial y resulten involucradas (denunciantes o denunciada) en un procedimiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad o expresión de género, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso.

En cualquiera de estas situaciones, o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna no pudiese tomar parte en este proceso, la presidencia de la Asesoría confidencial decidirá si es posible sustituir a dichas personas o no y en este caso último como se asegura la representatividad.

La persona sustituta deberá acreditar conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria en relación a la aplicación del protocolo.

6.3. Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema antes de que llegue a convertirse en una situación de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad y expresión de género, buscando a la vez generar una mayor concienciación de las partes implicadas. En ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear en caso de convertirse en acoso, puede ser suficiente para que se solucione el problema. En este supuesto, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial, iniciándose así un procedimiento de resolución extraoficial de la queja.

En un primer estudio de la queja por la Asesoría Confidencial la conclusión puede ser:

- a) Si estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.
- b) En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, la persona instructora de la Asesoría Confidencial iniciará el procedimiento informal

- **Descripción de la operativa del Procedimiento informal**

La presidencia de la Asesoría confidencial informa a la D. Recursos. Posteriormente la Asesoría confidencial recaba las declaraciones de quien considere necesario (siempre incluyendo a la persona acusada), con el objetivo de tener un conocimiento pormenorizado de la situación que ha dado motivo a la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa en cualquier momento.

Una vez que se está en conocimiento de la situación, en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación de la queja, se procede a entregar un informe, a la D. Recursos con las conclusiones:

- a) Si los indicios dotan de veracidad a la queja presentada, en el informe se incluye la queja, posibles acciones y eventuales responsabilidades disciplinarias. La D. Recursos se lo comunica a la persona contra la que se ha presentado la queja, y pone en marcha las acciones correspondientes. Informará de las mismas a la Asesoría confidencial, que informará a la persona denunciante.
- b) Si los indicios no dotan de veracidad a la queja presentada. La presidencia de la Asesoría confidencial le comunica a la persona denunciante las conclusiones y pone en marcha las acciones correspondientes.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento a la Dirección de la empresa, a la representación del personal, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud para que ponga en marcha, si procede, el procedimiento de análisis de los posibles riesgos psicosociales derivados, y las medidas para su prevención o mitigación.

6.4 Procedimiento formal

6.4.1 Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de

medidas cautelares

La denuncia

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse 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 y se remitirá a la presidencia de la Asesoría Confidencial, utilizándose para ello el documento recogido en el anexo.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación para que la Asesoría Confidencial valore qué acción emprender, tras la consulta con la víctima.

Se 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.

Valoración previa

La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, y considera que la misma podría ser constitutiva de un hecho sancionable trasladará inmediatamente la denuncia a la dirección de la empresa para que ésta ponga en marcha el procedimiento disciplinario según lo establecido en el Convenio Colectivo de NEIKER. Para estos casos, la dirección de NEIKER se compromete a que la instrucción del expediente se realice por la Asesoría Confidencial.

En el expediente serán asignados códigos numéricos a todos los involucrados (denunciante, denunciado y testigos)

Medidas cautelares

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría también comunicará a la empresa si considera necesaria la adopción de medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así 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. Se debe evitar, siempre que sea posible, que estas medidas puedan suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, o una modificación sustancial de las mismas.

6.4.2 Procedimiento de investigación

Las personas encargadas de la instrucción del expediente disciplinario en la Asesoría Confidencial utilizarán los procedimientos de investigación que consideren 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, así como la presunción de inocencia.

Una vez que se haya notificado oficialmente la queja en materia de acoso a la Asesoría Confidencial, ésta deberá dar notificación de la presentación de la denuncia, de la posible calificación de la falta y de la posible sanción, lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Instará a dicha persona y, de considerarlo necesario, a cualquier persona que se entienda oportuno, a que formulen por escrito cualquier declaración que deseen hacer. Al escrito acompañarán la documentación que estimen pertinente. Dichas declaraciones serán entregadas a la Asesoría Confidencial en el plazo especificado por ésta al solicitarlas.

La Presidencia de la Asesoría Confidencial dirigirá las labores de la misma y estará facultada para decidir sobre cuestiones de procedimiento, en consulta con los demás miembros de la Asesoría Confidencial.

Se intentará minimizar las entrevistas con la víctima para la resolución del caso.

6.4.3 Plazos y Conclusión del proceso:

A ser posible la Asesoría Confidencial realizará la investigación en un plazo de 30 días hábiles contados desde la recepción de la notificación escrita y llegará a una conclusión en cuanto a la calificación de la falta, la sanción y otras acciones propuestas que deberá comunicarse a la Dirección y al Comité de empresa

Se le entregará a la Dirección un informe que incluye:

- a) La Denuncia
- b) Las declaraciones recopiladas
- c) Un resumen de los principales hechos del caso, que resulten comprobados a juicio de la Asesoría Confidencial y las circunstancias agravantes
- d) La propuesta razonada de la Asesoría Confidencial en cuanto al calificativo de la falta y las medidas disciplinarias oportunas siguiendo lo establecido en el Convenio laboral en vigor, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad.

6.4.4 Conclusión del proceso

La Dirección decidirá, en un plazo de 15 días desde la recepción de la propuesta de la Asesoría Confidencial, qué acción adoptar en el ámbito de sus competencias, en relación con la

propuesta del mismo, y comunicará su decisión inmediatamente a las partes implicadas (Asesoría confidencial, denunciante y denunciado).

Cuando la Dirección no acepte la propuesta, dará por escrito explicaciones detalladas a la Asesoría Confidencial.

Con un objetivo de prevención y sensibilización la Asesoría Confidencial trasladará al Comité de Seguridad y Salud el resultado de la investigación realizada y el expediente, para que pueda poner en marcha las medidas necesarias para paliar los riesgos psicosociales surgidos y/o informar a las víctimas sobre servicios públicos u organizaciones disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi que ofrecen información y asesoramiento en materia de acoso.

También dará la información a la Comisión de Igualdad, pero asegurando que no se identifiquen las personas, que estudiará el informe y propondrá adoptar nuevas medidas (Ej: formación, sensibilización,...) para incluir en el Plan de Igualdad, si lo considera necesario.

6.4.5 Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género son **faltas graves o muy graves**. Para la calificación de las faltas y para la imposición de las sanciones, se alineará con lo previsto en el convenio colectivo de aplicación en NEIKER.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) 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) 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.
- 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** serán determinadas en función del principio de proporcionalidad, aplicándose lo establecido en el Convenio laboral en vigor.

7. PROTECCIÓN Y GARANTÍA PARA LAS PERSONAS

NEIKER se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al presente Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité de Seguridad y Salud, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante 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.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona denunciante, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

No obstante lo anterior, se adoptarán medidas disciplinarias contra las denuncias que en el procedimiento se demuestren fraudulentas o que no respondan al objeto del presente procedimiento.

8. 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 año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Comisión de Igualdad para que tome las acciones que considere oportunas, se recomienda una difusión de las conclusiones del mismo a todo el personal.

9. ANEXO I - MODELO DE DENUNCIA

NOMBRE SOLICITANTE *(Sea el afectado o persona con conocimiento de posible situación de acoso)*

NOMBRES Y APELLIDOS:

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRES Y APELLIDOS:

NIF: SEXO: MUJER HOMBRE. NO BINARIO

PUESTO DE TRABAJO:

CENTRO DE TRABAJO / DEPARTAMENTO:

VINCULACIÓN LABORAL / TIPO DE CONTRATO

TELÉFONO DE CONTACTO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

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

SOLICITUD

_____ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de caso, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

10. ANEXO II – DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

• Acoso sexual

Es **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).

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- a) 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) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario. (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes de correo electrónico, fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales. Propositiones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) 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.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- l) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.

- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales en el marco de las relaciones laborales.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

- **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.

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por razón de sexo:

- a) 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) 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”...).
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para

realizarlo (información, documentación, equipamiento...).

- g) 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.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro`.

• **Acoso por orientación sexual**

Constituye acoso por orientación sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual (hace referencia al colectivo LGTBIQ+) y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La homofobia y la lesbofobia designan la aversión y rechazo hacia los hombres que se relacionan sexual y afectivamente con otros hombres, y las mujeres que se relacionan sexual y afectivamente con otras mujeres, respectivamente. En ambos casos inciden los prejuicios relacionados con la transgresión de la norma heterosexual, al producirse un cuestionamiento de los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad.

Las conductas constitutivas de acoso por orientación sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por orientación sexual:

- a) Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- b) Menospreciar el trabajo realizado con razón de su orientación sexual.
- c) Tratar desigualmente a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBIQ+).
- d) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- e) Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- f) Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBIQ+ en el entorno laboral

- g) Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual en cualquier tipo de situación laboral.

- **Acoso por identidad o expresión de género**

Constituye acoso por identidad o expresión de género cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de identidad de género o expresión de género, y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

La transfobia, designa la aversión y rechazo hacia las personas intersexuales, transexuales y transgénero, debido al desconocimiento y a prejuicios e ideas preconcebidas sobre cuál ha de ser el comportamiento y aspecto que supuestamente han de tener una mujer y un hombre.

Las conductas constitutivas de acoso por identidad o expresión de género pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por identidad o expresión de género:

- a) Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- b) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones o comentarios o acciones por esa misma razón.
- c) Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género no normativo por estar en aseos/vestuarios determinados.
- d) Uso de humor fóbico en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- e) Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su identidad y expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.

11. ANEXO III – ASESORAMIENTO

Servicio Especializado de información y atención a mujeres víctimas de violencia doméstica o por razón de sexo

Es un servicio de atención telefónica atendido por profesionales especializadas. Este servicio es más conocido por atender casos de mujeres víctimas de violencia de género ejercida por pareja o expareja, pero también atiende otras situaciones de violencia, en particular el acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. Este servicio telefónico especializado atiende a todas las mujeres víctimas, y también a familiares o personas allegadas a éstas y a profesionales que demanden información o asesoramiento. Este servicio es inmediato, anónimo, confidencial y gratuito, y no deja rastro en la factura telefónica.

Está disponible 24 horas al día, 365 días al año.

900 840 111

EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres creó la Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de la igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi; el ejercicio de sus funciones era limitado al ámbito privado.

La Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, suprime la Defensoría y atribuye sus contenidos, competencias y funciones a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, si bien se realiza un pequeño ajuste de las funciones derivado de la nueva adscripción orgánica, de forma que las que actualmente le corresponden son las siguientes:

- a) Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- b) Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.
- c) Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- d) **Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.**
- e) Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en la ley.

f) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Las solicitudes planteadas por la ciudadanía en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres responden al formato de consulta, queja o denuncia. Las consultas se pueden realizar de forma presencial o por teléfono.

Manuel Iradier 36
01005 Vitoria - Gasteiz (Araba/Álava)
Tf: [945 01 67 00](tel:945016700)
emakunde@euskadi.eus

BERDINDU!

Berdindu! es el servicio de Información y atención del Gobierno Vasco para los temas relacionados con la diversidad sexual y de género. Berdindu Araba y Berdindu Bizkaia son servicios gestionados por la asociación Aldarte.

Berdindu! ofrece información y atención a lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales así como a su entorno. Información y atención a la comunidad educativa, a los diferentes agentes sociales y profesionales, a los medios de comunicación y a la sociedad en general con el objetivo de eliminar la homofobia. Entre sus funciones figura la atención y asesoramiento a lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales, así como a su entorno, en relación con cualquier tema derivado de la orientación sexual o identidad sexual y/o de género.

<https://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/berdindu/>
berdindu@euskadi.eus

En Álava:

Zapatería, 39 – bajo, 01001 Vitoria-Gasteiz
945 257 077
berdindu.araba@aldarte.org

En Bizkaia:

Berastegui, 5 - 5º
dptos. 8 y 9º 48001 Bilbao
944 237 296
berdindu.bizkaia@aldarte.org