



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

Acoso en el ámbito sexual

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género en el ámbito laboral del Instituto Foral de Bienestar Social

▶ ARABAKO FORU ALDUNDIA



Gizarte Ongizaterako
Foru Erakundea
Instituto Foral
de Bienestar Social

▶ DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA





▶ ARABAKO FORU ALDUNDIA



Gizarte Ongizaterako
Foru Erakundea
Instituto Foral
de Bienestar Social

▶ DIPUTACIÓN FORAL DE ÁLAVA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

Acoso en el ámbito sexual

Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género en el ámbito laboral del Instituto Foral de Bienestar Social

Instituto Foral de Bienestar Social de Álava

EDITA

Diputación Foral de Álava
Instituto Foral de Bienestar Social - IFBS

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Yolanda Isasi, kobataestudio.com

IMPRESIÓN

Imprenta de la Diputación Foral de Álava

DEPÓSITO LEGAL

XXXX-2025

Índice

1	Preámbulo	9
2	Objetivos	13
3	Ámbito de aplicación	15
4	Normativa aplicable	17
4.1.	Normativa internacional	17
4.2.	Normativa europea	18
4.3.	Normativa estatal	20
4.4.	Normativa autonómica	25
4.5.	Normativa foral	28
5	Marco conceptual y manifestaciones	29
5.1.	Acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo y acoso por razón de Orientación sexual, expresión o identidad de género	29
5.1.1.	Acoso sexual	29
5.1.2.	Acoso sexista o por razón de sexo	31
5.1.3.	Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de Género	36

5.2	Tipología de acoso:	37
5.2.1.	Acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual	37
5.2.2.	Acoso sexual ambiental	37
5.2.3.	Acoso sexista o por razón de orientación sexual/expresión de género Ambiental	38
5.2.4.	Acoso sexista por razón de embarazo o maternidad	38
5.3.	Posibles manifestaciones de acoso	39
5.4.	Circunstancias agravantes	40

6 Medidas de sensibilización, información y formación para prevenir y erradicar estas tipologías de acoso **41**

6.1.	Sensibilización y comunicación	41
6.2.	Formación	42
6.3.	Detección precoz del riesgo	43

7 Procedimiento de actuación **45**

7.1.	Declaración de principios y garantías	45
7.2.	Órgano para la aplicación del protocolo	49
7.2.1.	Composición	50
7.2.2.	Funciones	51
7.3.	Inicio del procedimiento	52
7.3.1.	Presentación de consultas, reclamaciones, quejas o denuncias, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo	53

7.3.2. Seguimiento	64
7.3.3. Evaluación	64
8 Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	67
9 Confidencialidad	69
→ Anexos	
Anexo 1	70
Modelo de consulta, reclamación, queja o denuncia para la solicitud de la activación del protocolo	
Anexo 2	72
Modelo informe inicial del Comité técnico Antiacoso	
Anexo 3	74
Modelo informe final y conclusiones del Comité técnico Antiacoso	
Anexo 4	76
Modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad para integrantes del Comité Antiacoso	
Anexo 5	78
Modelo de compromiso de confidencialidad y de no divulgación para personas relacionadas con una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo, y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género	



Preámbulo

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual¹/expresión de género² en el ámbito laboral están siendo reconocidos como una cuestión que afecta definitivamente a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, constituyendo tres de las formas más devastadoras de la discriminación por razón de sexo o identidad sexual³, 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 al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo, tal y como recogen la normativa internacional, europea, estatal y autonómica.

Concretamente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa —incluida la Administración Pública— ha de promover

condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir en las diferentes empresas.

De la misma manera, el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres señala que las administraciones públicas vascas considerarán, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y por razón de sexo (art. 47.2).

Por su parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, señala en el art. 15.1 que «Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recur-

sos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI».

El Instituto Foral de Bienestar social (en adelante IFBS) dispone de dos protocolos de actuación:

- En supuestos de acoso moral o psicólogo en el trabajo, de fecha 14 de enero de 2009.
- Ante la violencia externa en el IFBS, elaborado en 2007 y actualizado en 2015, que menciona la violencia por razón de sexo.

Sin embargo, en el *Diagnóstico sobre la situación interna de la igualdad de mujeres y hombres en el IFBS* realizado previo a la elaboración del *I Plan interno de igualdad*, se detecta que no se ha incorporado la perspectiva de género en ambos protocolos y que no existe un protocolo relativo al acoso sexual y/o por razón de sexo, tal y como marcan la normativa vigente.

Por este motivo, el *I Plan Interno para la igualdad de mujeres y hombres 2023-2026 del IFBS* incorpora el Área denominada «Salud laboral y acoso sexual y/o por razón de sexo», en la que se compromete, entre otras, a la elaboración de un protocolo específico para la prevención y denuncia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual/expresión de género de quienes trabajan en este organismo foral.

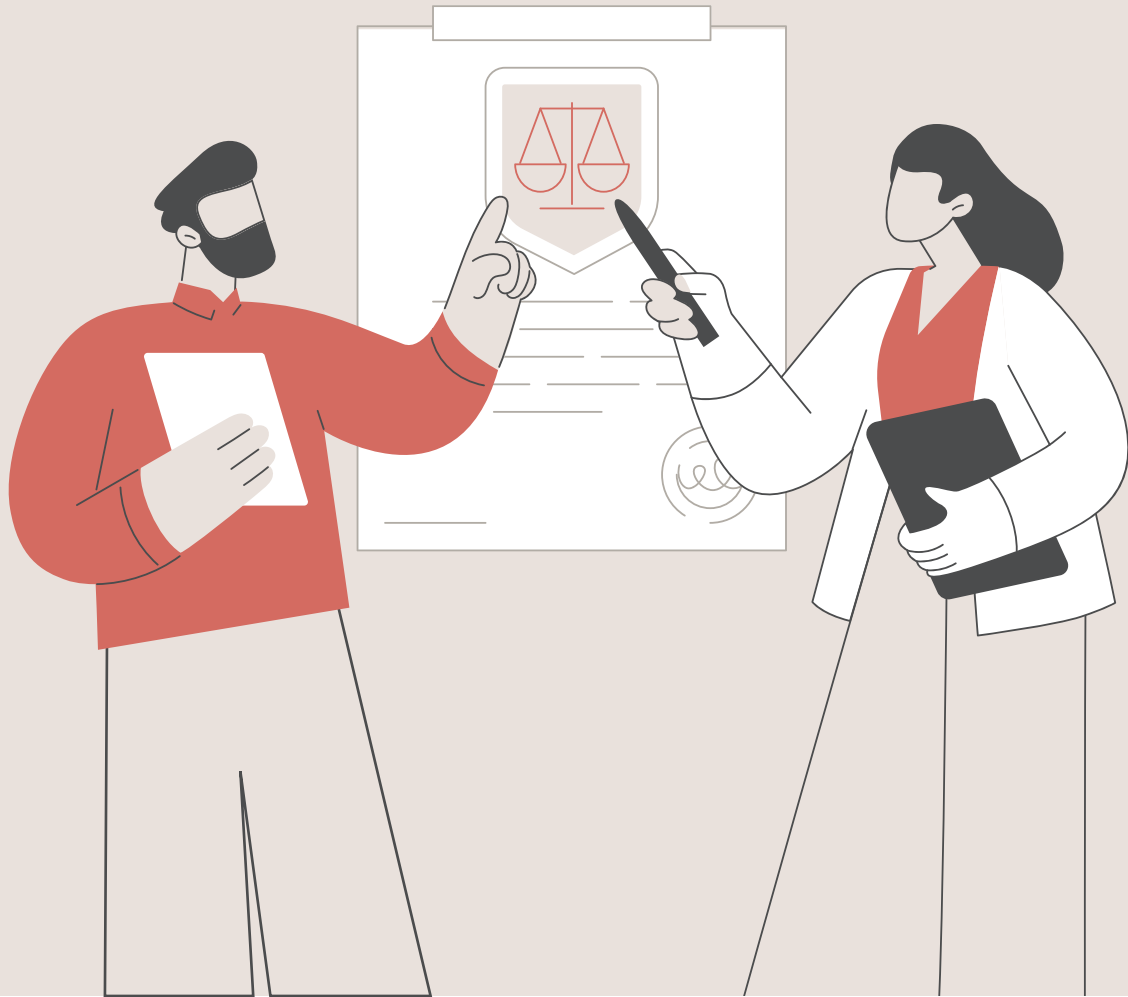
Con este fin, el presente documento define sus objetivos, ámbitos de aplicación, conductas a prevenir, garantías, órgano de aplicación y el procedimiento para dar cauce a las reclamaciones y denuncias aquí tipificadas.

Su propósito es crear un espacio laboral respetuoso con la diversidad de las personas, que fomente y asegure las relaciones igualitarias, defendiendo el derecho que toda persona tiene a ser tratada con dignidad y respeto.

¹«Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, en el mismo grado ni con la misma intensidad». Art. 3.h) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

²«Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual». Art. 3.j) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

³«Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer». Art. 3. l) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



Objetivos



Es objetivo de este Protocolo implantar un procedimiento de que permita intervenir ante situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por orientación sexual/expressión de género con todas las garantías para las personas implicadas, además de:

- Fomentar la cultura preventiva de las situaciones de acoso en todos los ámbitos de la organización.
- Manifiestar la tolerancia cero del IFBS frente a estas situaciones.
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades.
- Investigar internamente, de manera ágil y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si, en el IFBS se ha producido una situación de

acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual/expresión de género.

- Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima.
- Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.



Ámbito de aplicación

El protocolo para la erradicación del acoso resulta de aplicación a toda la plantilla del IFBS, independientemente del número de centros de trabajo, de la categoría profesional de las personas trabajadoras, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos de duración determinada y los cargos de libre designación.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Las entidades externas (empresas, entidades del tercer sector, sociedades...) colaboradoras con las que el IFBS mantenga un contrato, concierto o convenio serán informadas de la existencia de este protocolo.

Cuando se produzca un caso de este tipo entre el personal del IFBS y personal de la entidad externa, la adopción de medidas se hará de acuerdo con las obligaciones previstas en el artículo 24 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

También será susceptible de aplicación de este protocolo si los tipos de acoso previstos en él, lo fueran por parte del personal previsto en el apartado primero hacia cualesquiera de las personas usuarias de los centros y servicios del IFBS.

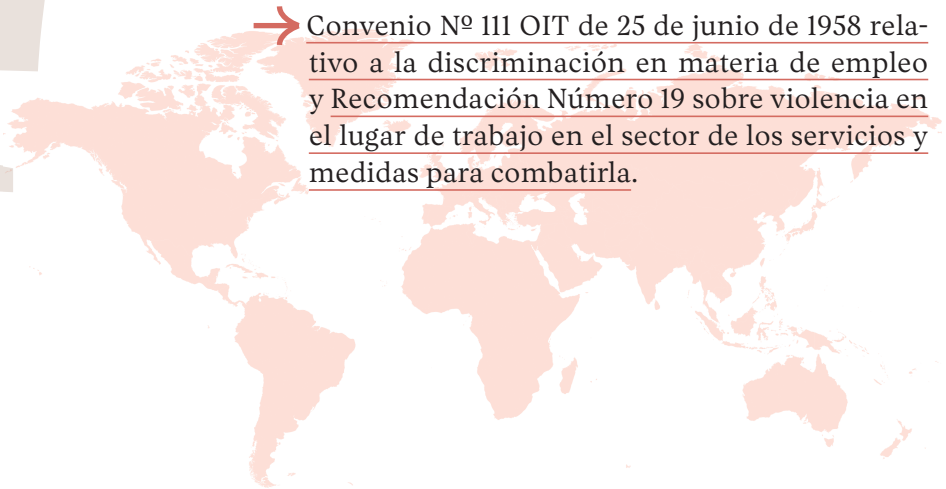
El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o por orientación sexual/expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, entre otros:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo.
- En los lugares donde trabaja la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

4 Normativa aplicable

4.1. **NORMATIVA INTERNACIONAL**

- Declaración Universal de Derechos Humanos: Artículos 3 y 5.
- Convenio N° 111 OIT de 25 de junio de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y Recomendación Número 19 sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.



4.2. NORMATIVA EUROPEA

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 «Igualdad de trato», modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación 92/131/CE de la Comisión de la Comunidades europeas de 27 de noviembre de 1991, en la cual se incluye un «Código de Conducta» encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo de los países de la CE.
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- Acuerdo marco europeo de 26 de abril de 2007, sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.

- Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (número 190) de la Organización Internacional del Trabajo.
- Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, que complementan el convenio anterior.



4.3. NORMATIVA ESTATAL

Las referencias legislativas nacionales pertenecen a los ámbitos constitucional, laboral, penal y administrativo. Destacan, entre otras:

- Código Civil: Art. 1903.
- Constitución de 1978: Art. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15; 18.1; 35.1; 40.2 y 53.2.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral: Art. 95.3; 96 y 108.2
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: Art. 14 de Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: Art. 184 que lo tipifica como delito:
 1. *El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios*

o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. *Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*

Y Artículo 443. 1: *Será castigado con la pena de prisión de uno a dos años e inhabilitación absoluta*

por tiempo de seis a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquel o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a su superior.

→ Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa: Art. 19.1.i).

→ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Art. 8:

13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

→ Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

→ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), en su art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integri-

dad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

- Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación: Art. 6 de Acoso discriminatorio: Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece concretamente en el art. 13 de Prevención y sensibilización en la Administración Pública, los orga-

nismos públicos y los órganos constitucionales:

1. *En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en la legislación autonómica, las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.*
2. *Las administraciones públicas competentes y sus organismos vinculados o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales al personal a su servicio, autoridades públicas y a los cargos públicos electos.*

→ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: Art. 79. 4. *Son infracciones administrativas muy graves: a) El acoso discriminatorio, cuando no constituya infracción penal, por razón de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

→ Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (última modificación de 29 de junio de 2023): Art. 14. Derechos individuales:

h) Al respeto de su intimidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Y art. 95.2.b) de faltas disciplinarias que señala que son faltas muy graves: Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual.

4.4 NORMATIVA AUTONÓMICA

→ Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, Artículo 47.
Seguridad y salud laboral:

2. *Las administraciones públicas vascas considerarán, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
3. *Sin perjuicio de su posible tipificación como delito, a efectos de esta ley, se considera acoso por razón de sexo en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo 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. Cuando dicho com-*

portamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual.

4. *El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta disciplinaria muy grave para el personal funcionario de las administraciones públicas vascas...*
5. *Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la presente ley.*
6. *Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de garantizar a las*

víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y de calidad que responda a sus necesidades derivadas de dichas situaciones de violencia, de conformidad con lo establecido en el capítulo VII de este título.

→ Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

Artículo 114. Movilidad por razón de violencia de género o acoso laboral o sexual.

1. *Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala, agrupación sin requisito de titulación o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que*

sea vacante de necesaria cobertura. La administración pública competente, en todo caso, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente lo solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

2. *En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, y, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.*
3. *Las administraciones públicas vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de garantizar la movilidad en los supuestos previstos en este artículo.*
4. *Las administraciones públicas vascas adoptarán medidas equivalentes a las anteriores para los supuestos de mujeres víctimas de acoso laboral o sexual.*

Artículo 161. Derechos individuales del personal empleado público vasco.

El personal empleado público vasco tiene los siguientes derechos de carácter individual:

- h) *Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad de género, propia imagen y dignidad en el trabajo.*
- i) *A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- j) *A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

Artículo 178. Faltas muy graves.

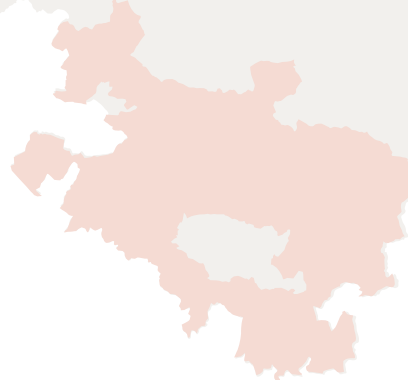
- b) *Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o*

vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

c) *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.*

4.5 NORMATIVA FORAL

→ Decreto Foral 36/2017, de 26 julio, por el que se aprueba las condiciones de empleo del personal funcionario de la Administración General de la Diputación Foral de Álava, en cuyo Artículo 84 se señala que la Diputación elaborará un protocolo específico contra el acoso sexual y sexista: Acuerdo 829/2019, del Consejo de Gobierno Foral, 27 diciembre. Aprobar el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual («B.O.T.H.A.» 17 enero 2020).



Marco conceptual y manifestaciones

5.1. ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

5.1.1. Acoso sexual

Definición

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye 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».

Conductas constitutivas de acoso sexual

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se señalan algunos comportamientos que por sí solos, o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- **Conductas verbales:** Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectos o comentarios obscenos acerca de la apariencia o aspecto de la persona; comunicaciones (llamadas telefónicas, etc...) o contactos por redes sociales indeseados, de contenido sexual y carácter ofensivo; bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora; chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona; preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales;

formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas; difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas; invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual, a pesar del rechazo; provocar tener una relación o práctica sexual no deseada...

- **Conductas no verbales:** Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo; silbidos o miradas impúdicas o gestos obscenos de carácter sexual que incomoden y/o perturben a la víctima; cartas, notas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual...
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos; abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario; arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona

de forma innecesaria; tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales....

5.1.2 Acoso sexista o por razón de sexo

Definición

Tal y como se ha reflejado en la normativa autonómica y conforme con el artículo 47.3 del texto refundido de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, a los efectos de este protocolo, constituye acoso por razón de sexo en el trabajo «cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo 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. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera acoso sexual».

Para apreciar que, efectivamente, en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.

→ El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, el IFBS

debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone su puesto de trabajo.

Pero conductas como las descritas, constitutivas de acoso por razón de sexo, aunque puedan estar relacionadas y tener algunos elementos en común, no deben confundirse con el acoso moral, el síndrome

del quemado, el estrés, situaciones de conflictos personales o laborales, etc. Estas últimas situaciones, bien se producen de forma interna a consecuencia del estrés o condiciones de trabajo (síndrome del quemado), o bien se trata de puntuales desacuerdos «ordinarios», ya que en el trabajo pueden producirse choques, discusiones y eventuales conflictos (estrés o conflicto laboral). El acoso por razón de sexo es otra cosa. Consiste en un ataque malintencionado, sistemático y mantenido en el tiempo, dirigido hacia una persona por los motivos expuestos.

Además, pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.





CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causando un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y/o compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

5.1.3 Acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género

Definición

*Comprende cualquier comportamiento realizado en función de la orientación sexual y/o expresión o **identidad** de género de la persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, molesto u ofensivo (art. 14 y 9.2 Constitución española y art. 21 Carta de Niza)*

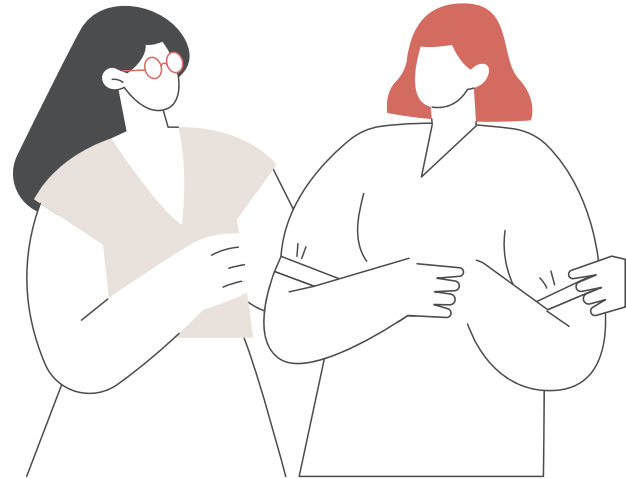
Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género.

A modo de ejemplo se contempla:

- Chistes, ademanes, comentarios jocosos, la utilización de expresiones ridiculizantes o vejatorias sobre su aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Menospreciar el trabajo realizado, las habilida-

des profesionales o el potencial intelectual de la persona en relación a su orientación sexual o expresión de género, excluir aportaciones o acciones (no tomar en serio) por esa misma razón.

- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBIQ+) en el entorno laboral.



- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBIQ+ o en relación a la identidad sexual y expresión de género en el entorno laboral.
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación o identidad sexual y/o expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género por estar en aseos/vestuarios determinados.
- Negarse a nombrar a una persona como ella quiere o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia o recurso, destinado a impedir su discriminación.

5.2. TIPOLOGÍA DE ACOSO

Se contemplan, entre otros, varios tipos diferenciados:

5.2.1. Acoso sexual «quid pro quo» o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

5.2.2 Acoso sexual ambiental

El acoso sexual ambiental puede ser más difuso y requiere de un cierto nivel de conciencia y reflexión para identificar esas conductas como inapropiadas

en el entorno laboral, producto de «momentos», «salidas de tono» o «molestias sin consecuencia».

La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo.

La característica principal del acoso sexual ambiental es que los sujetos activos de forma consciente o no, mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un ambiente laboral desagradable, incómodo, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante para la persona trabajadora.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución foral.

Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes persistentes, desagradables, graves de naturaleza y contenido sexual, abusos verbales delirados de contenido libidinoso, uso de imágenes con motivos sexuales en los lugares y herramientas

de trabajo; observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.

5.2.3 Acoso sexista o por razón de orientación sexual/expresión de género ambiental

Al igual que el acoso sexual ambiental, la condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo y pueden ser mofa o ridiculización pública de derechos reconocidos en el ámbito de la igualdad como, por ejemplo, la petición de permisos de maternidad o paternidad, la solicitud de horarios que faciliten la conciliación laboral y personal o la utilización de un lenguaje no sexista...

5.2.4 Acoso sexista por razón de embarazo o maternidad

Son conductas discriminatorias explícitas o implícitas hacia mujeres en proceso de embarazo/maternidad que se traducen en restricciones sobre su acceso al empleo o a su continuidad. Así como en



limitaciones sobre su formación profesional, su salario o cualquier otra materia relacionada con sus condiciones de trabajo. Aunque la discriminación de las mujeres a consecuencia de la maternidad goza de un tratamiento normativo específico, éstas pueden sufrir cambios laborales que supongan una discriminación directa y, como causa última, constituyan acoso sexista o por razón de sexo.

5.3 POSIBLES MANIFESTACIONES DE ACOSO

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora, el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente:

- **Descendente:** Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
- **Ascendente:** Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Por otra parte, el acoso puede también ser ejercido en el ámbito digital.

5.4 CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

El acoso puede incrementar su gravedad por los siguientes motivos:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica de la persona que acosa o ésta tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- El acoso simultáneo a más de una persona.
- La reincidencia en el acoso, sea hacia la misma o diferente persona.
- La especial vulnerabilidad de la víctima por circunstancias personales o laborales.
- Las amenazas, represalias o coacciones sobre quien presenta una denuncia o participa en el procedimiento posterior.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona acosadora hacia la víctima, testigos u órgano instructor.
- Se produzcan durante el proceso de selección o promoción personal.
- La situación de contratación temporal, interinidad, periodo de prueba, realización de prácticas o voluntariado.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno familiar o laboral, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- El acoso en grupo.

Medidas de sensibilización, información y formación para prevenir y erradicar estas tipologías de acoso



El IFBS se compromete a establecer las siguientes medidas:

6.1 SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Declaración oficial de principios y por escrito respecto al rechazo institucional a todo tipo de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género, señalando el compromiso con la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso definido en el presente protocolo y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
- Difusión del contenido del protocolo en el BO-THA, dando a conocer a la ciudadanía, empre-

sas, entidades externas e instituciones su existencia y principales características.

- Difusión del protocolo de forma que sea conocido por todo el personal del organismo autónomo, principalmente a través de la intranet.
- Visibilización del órgano responsable de la aplicación del protocolo y las personas referentes.
- Incorporación del protocolo al *Acuerdo de condiciones de trabajo*.

6.2 FORMACIÓN

- Formación específica para las personas que integren el órgano de aplicación del protocolo, que son quienes van a participar en el procedimiento y van a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación específica a la representación sindical y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Formar en prevención y detección de casos de acoso al personal con responsabilidad (direcciones, responsables, cargos supervisores, etc.)
- Formación específica en los cursos de reciclaje del personal, enmarcados en el *Plan interno de formación en igualdad*, sobre:
 - Declaración de principios, definición del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o

identidad de género e identificación de conductas constitutivas de los diferentes tipos de acoso.

- Efectos que producen estos tipos de acoso en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
- Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso sexual por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género en la empresa.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo del IFBS.

A propuesta de la Comisión de Igualdad o Comité técnico Antiacoso, formación específica dirigida a la persona que ha sido sancionada por una conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género.

6.3 DETECCIÓN PRECOZ DEL RIESGO

- Considerar en la Evaluación de riesgos psicosociales la perspectiva de género y el estudio de indicadores de conductas sexistas y de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, expresión o identidad de género.
- Incorporar criterios de género en la gestión de la salud laboral.
- Incorporar preguntas sobre acoso en las posibles encuestas de satisfacción del clima laboral, encuestas para la evaluación del Plan interno de Igualdad..., analizar los resultados y programar las acciones de mejora consiguientes.



Procedimiento de actuación

7.1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo y acoso por razón de orientación sexual, expresión o identidad de género, el IFBS garantizará los siguientes principios de actuación:

Colaboración

Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de este tipo de acoso deberá comunicarlo, por las vías establecidas en este protocolo, en aras a su erradicación y reparación de efectos. De igual manera, quien sea responsable de centro/servicio o equipo deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervenga el

órgano encargado de desarrollar el procedimiento de intervención.

Respeto, protección a las personas y no re-victimización

EL IFBS adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

Las actuaciones deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas que, en ningún caso, podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como estar informadas de la evolución de la denuncia. Igualmente, se prestará especial atención a la elección del lugar de la entrevista, con el fin de garanti-

zar en todo momento la máxima confidencialidad.

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

Se protegerá a la persona reclamante, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral, y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas, que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales de la persona denunciante. De esta manera, el IFBS establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral.

Diligencia y celeridad

El procedimiento ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Audiencia, imparcialidad y contradicción

El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Confidencialidad y anonimato

Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que

se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado. Se actuará conforme a L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Prohibición de represalias

Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

Protección y garantía de indemnidad

Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso o aquellas que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con este protocolo (por ejemplo,

facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia –sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Protección de la salud

Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento

La aplicación de este protocolo no impedirá, en ningún caso, la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Si bien es necesario partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja, las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas.

No se considerara falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

7.2. ÓRGANO PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Este protocolo requiere de un órgano específico para su aplicación, seguimiento y evaluación. Para ello, se constituirá un Comité técnico Antiacoso.

En un plazo no superior a 1 mes desde la aprobación del protocolo, la Dirección Gerencia del IFBS nombrará a las personas que compondrán este órgano.

Todas las personas que formen parte del mismo tendrán obligación de respetar los principios y garantías de los procedimientos y de comunicar cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. La transgresión o incumplimiento de estas obligaciones podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, todo ello conforme a la normativa aplicable ⁴.

Así mismo, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán recusar a cualquier miembro del órgano de aplicación del protocolo cuando concurren

causas previstas en el artículo 24 de la norma mencionada y en aplicación de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El principio de abstención y recusación se aplicará en la estructura del IFBS.

⁴ Art. 179, m) de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco tipifica como falta grave “La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave”

7.2.1. Composición

El Comité técnico Antiacoso estará formado por 4 personas y otras tantas suplencias, que preferentemente serán mujeres designadas a propuesta de la Comisión de Igualdad del IFBS, asegurándose en la misma la participación sindical.



La designación de las personas se realizará por mayoría cualificada de 8/12 de la Comisión de Igualdad.

La persona representante sindical y su suplente, serán elegidas entre las personas propuestas por las representantes sindicales.

Las tres personas restantes serán elegidas entre el funcionariado de carrera a propuestas de la Dirección Gerencia, una de las cuales será profesional del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, otra de derecho y otra de psicología, preferentemente —en todos los casos— con formación reglada en igualdad.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar las personas suplentes de cualquiera de las personas titulares.

Todas las personas componentes del Comité técnico Antiacoso recibirán formación específica en acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual/expresión de género y sobre aplicación del protocolo del IFBS.

7.2.2. Funciones

- Recibir y tramitar las consultas, reclamaciones, quejas, comunicaciones o denuncias sobre conductas sexistas o de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual/expresión de género.
 - Acoger, informar y acompañar a las víctimas de acoso.
 - Realizar el análisis inicial de las denuncias e informe previo de situación.
 - Resolver el procedimiento informal para responder a conductas sexistas.
 - Realizar el procedimiento formal en las denuncias, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección Gerencia.
 - Realizar el registro de los casos, el seguimiento y la evaluación del protocolo.
- En situaciones que afecten a personas de entidades externas y personal del IFBS, comunicar la denuncia a la entidad externa correspondiente y hacer seguimiento de las actuaciones.
 - Atender consultas y dudas que pudieran surgir frente a supuestos de esta tipología de acoso en la organización.
- Si fuera necesario, para el desarrollo de las funciones anteriores podrá recabar el asesoramiento de una persona especialista.

7.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



El procedimiento a seguir será el siguiente:

7.3.1 Presentación de consultas, reclamaciones, quejas o denuncias, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

7.3.1.1 Forma

El procedimiento se inicia con la presentación de la consulta, denuncia, queja, reclamación o comunicación, que podrá ser realizada por cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo que se considere receptora, perciba o sea conocedora de actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

En todo caso, si la consulta, denuncia, queja, reclamación o comunicación fuera realizada verbalmente o por correo electrónico, será necesaria su ratificación en un documento, dirigido al Comité

técnico Antiacoso según el modelo que se acompaña como Anexo 1 y que estará disponible en la página web del IFBS.

7.3.1.2 Lugar

El escrito podrá presentarse indistintamente en:

- ➔ El Comité técnico Antiacoso a través de su correo electrónico: comiteantiacoso@araba.eus
- ➔ El Registro General del IFBS.

Si se presenta en el Registro, el escrito se presentará dentro de sobre cerrado y confidencial con la indicación de que va dirigido al Comité técnico Antiacoso, donde se incluya la denuncia, queja, reclamación, comunicación de los hechos, así como la documentación que la persona estime oportuno, o a través de las demás formas previstas en la Ley 39/2015, de 2 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público.

7.3.1.3 Plazo

El plazo máximo para presentación del escrito será de dieciocho meses a contar desde que se produjo el incidente o incidentes, y hasta 6 meses siguientes a que finalice el vínculo con el IFBS.

7.3.1.4 Legitimación

Se considerarán legitimadas, a los efectos de presentación del escrito de consulta, reclamación, queja o denuncia:

- a) Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, se considere víctima de una conducta de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género o de una conducta inapropiada, así como su representante legal.
- b) Cualquier persona que, estando incluida dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo,

tenga conocimiento de la existencia de cualquier situación de acoso objeto de este Protocolo.

- c) La representación sindical, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
- d) Si el Comité técnico Antiacoso tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo, podrá actuar de oficio. En este caso, la presunta víctima deberá ser puesta inmediatamente en conocimiento del inicio del procedimiento y ratificar la existencia de la situación denunciada para poder actuar conforme al presente Protocolo.

En los supuestos b) y c) se solicitará el consentimiento expreso y por escrito de la persona presuntamente afectada. Este consentimiento podrá ser revocado de forma expresa y escrita, en cualquier momento del procedimiento.

En ningún caso se tramitarán comunicaciones, denuncias o quejas anónimas.

7.3.1.5 Recepción y custodia

Corresponde al Comité técnico Antiacoso recibir y custodiar la denuncia, queja, reclamación... iniciando el trámite de registro, garantizando la más estricta confidencialidad, respetando el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

Con el fin de garantizar el anonimato de las personas afectadas, quien se encargue de su tramitación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

7.3.1.6 Reunión del comité técnico antiacoso

Este Comité se reunirá en el plazo máximo de 2 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo, a fin de realizar el primer análisis de los hechos objetivos previamente conocidos y planificar la investigación correspondiente.

7.3.1.7 Entrevistas

El Comité técnico Antiacoso, a fin de confirmar la veracidad de la denuncia, queja... observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones o contradicciones, se entrevistará en primer lugar con la persona afectada y después con la persona considerada «presunta acosadora», así como con otras personas en calidad de testigos.

Estas entrevistas podrán ser grabadas, previo consentimiento informado, al objeto de evitar el relato innecesario de los hechos en aplicación del principio de respeto, protección a las personas y no re-victimización. El IFBS garantizará, en todo momento, la privacidad y custodia de las mismas.

7.3.1.8 Elaboración del informe de valoración inicial. Admisión o inadmisión.

Al final de la indagación previa y practicadas todas las pruebas documentales y testificales que se esti-

men oportunas, el Comité técnico Antiacoso emitirá un informe de valoración inicial (según el modelo que se acompaña en Anexo 2), con las conclusiones y propuesta de las posibles medidas cautelares que se deriven de la misma, al que acompañarán las actuaciones practicadas, sin que dichas medidas cautelares puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Este informe deberá ser emitido en un plazo máximo de 10 días hábiles desde que se presentó la denuncia.

En dicho informe se podrá proponer:

➔ **Archivar y no admitir a trámite el escrito de reclamación/denuncia/queja**, de forma motivada, por no cumplir con las condiciones exigidas, por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo, por desistimiento de la persona legitimada que presentó la comunicación o, por falta de consentimiento para la

tramitación del procedimiento, cuando la comunicación del presunto acoso se hubiese hecho por persona distinta a la presuntamente acosada.

➔ **Declarar la inexistencia de acoso y proceder al archivo del expediente.** No obstante, se pueden proponer medidas preventivas y correctoras necesarias para el supuesto en el que no existiendo situación de acoso, sí pueda haber una situación de conflicto no constitutiva de infracción disciplinaria. Si del dictamen del órgano instructor se dedujera alguna otra situación distinta de las de acoso objeto de este Protocolo, se dará traslado a las personas interesadas. Si se trata de «otros supuestos» incluidos en el ámbito de los riesgos psicosociales, se informará al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

➔ **Admitir a trámite, proponiendo la adopción de una decisión:**

- Si del informe de valoración inicial se pre-

sumiera razonablemente la existencia de indicios de posible acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género, contra la persona empleada pública, pero aún no se está en condiciones de emitir una valoración precisa, se ordenará que se continúe con el procedimiento establecido en este protocolo, para que el órgano instructor realice todas las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria, a efectos de emitir un informe de valoración final y conclusiones.

En algunos supuestos y con carácter previo a la emisión del referido informe de conclusiones final, podrá intentar resolverse el problema, sin necesidad de concluir el procedimiento formal, cuando de las comprobaciones realizadas se produzca alguna de las siguientes actuaciones:

- La persona denunciante y la persona denun-

ciada identifican y analizan los hechos y hay un compromiso de no repetición.

- El Comité técnico Antiacoso propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.

Se dará traslado de este informe inicial a la Dirección Gerencia del IFBS.

De no alcanzarse acuerdo alguno, el procedimiento proseguirá, y concluirá con la emisión del informe de valoración final y conclusiones.

- Si del referido informe inicial se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a la de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género, que esté tipificada en la normativa existente, se propondrá la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

- Incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave, cuando del informe de valoración se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género.

Si se estima que los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito, deberá ponerse en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Siempre que paralelamente a la denuncia formulada en vía administrativa, se denuncien los hechos en sede jurisdiccional se procederá a la suspensión inmediata del procedimiento administrativo. En el caso de que se haga ante el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no implica necesariamente la paralización del proceso de investigación interna. Sin embargo, la actuación de la Inspección puede influir en el desarrollo de dicho proceso, ya que puede emitir un informe que sirva como prueba en un eventual pro-

cedimiento judicial o administrativo, sea cual sea la fase en la que se encuentre, en tanto se resuelva por la jurisdicción civil, laboral o penal.

Atendiendo al fallo de la sentencia resultante, el IFBS, con base a los hechos declarados probados en la misma, podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario frente al empleado o empleada pública imputada.

7.3.1.9. Propuesta de medidas cautelares

Durante la tramitación del expediente, y en cualquier parte del proceso, a propuesta del Comité técnico Antiacoso, la Dirección Gerencia podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la supuesta situación de acoso, en aplicación el principio de garantía de los derechos laborales y protección a la presunta víctima.

Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección Gerencia separará a la persona presuntamente acosadora de la presunta víctima.

7.3.1.10. Emisión del informe de valoración final y conclusiones

Si del informe de valoración inicial se presumiera razonablemente la existencia de indicios de posible acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género, la Dirección Gerencia ordenará al Comité técnico Antiacoso que continúe con la investigación y realice todas las actuaciones pertinentes y complementarias que puedan existir para determinar si se aprecia o no acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género.

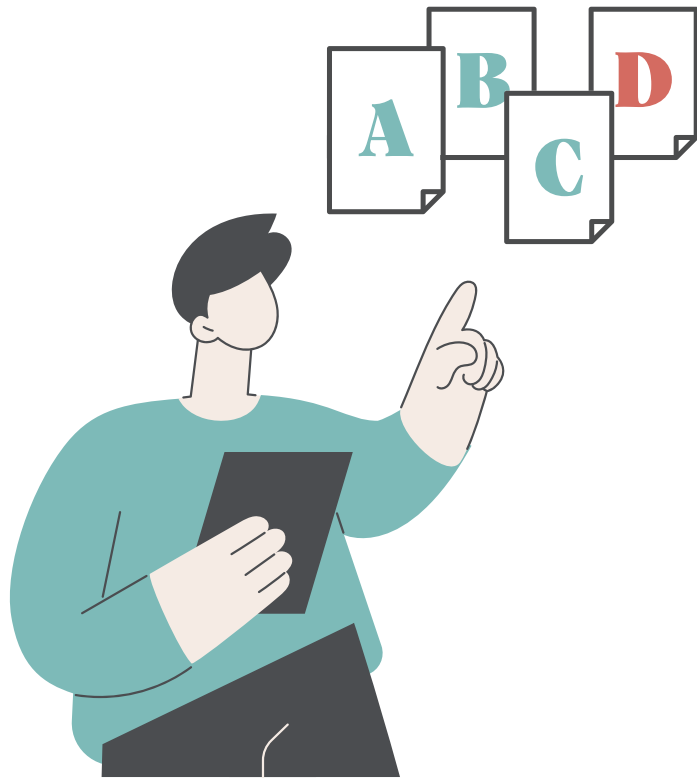
El Comité técnico Antiacoso notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y le citará por escrito con carácter de audiencia, con fecha y hora. En dicho escrito, se le informará de la existencia de la denuncia, del contenido de ésta y se le advertirá de que su no comparecencia podrá ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

El Comité técnico Antiacoso practicará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Durante la instrucción se utilizarán todos los procedimientos de investigación a su alcance.

En el caso de que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se podrá solicitar asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, derecho, salud laboral etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo u orientación sexual, expresión o identidad de género.

De la actuación investigada y finalizada la instrucción, el Comité técnico Antiacoso presentará un informe de valoración final (según el modelo que se acompaña en Anexo 3), con las conclusiones alcanzadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientes alternativas:



A Archivo de la denuncia por alguno de los siguientes motivos:

- Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, en función de la gravedad y de oficio, se podrá continuar la investigación de la denuncia si se detectan indicios de acoso).
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Cuando de las actuaciones practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

B Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la Dirección Gerencia, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

- C** Si del análisis del caso se dedujera alguna otra **falta distinta de los tipos de acoso objeto de este protocolo** y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- D** Si del análisis del caso se deduce con claridad la **existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género**, se instará al órgano competente en materia disciplinaria la adopción de las medidas correctoras de la situación, así como de las medidas disciplinarias, si fuere necesario. El informe de valoración final, tendrá a todos los efectos, carácter de iniciación de Expediente informativo a resolver por el órgano competente en materia disciplinaria.

De la resolución del Comité técnico Antiacoso se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima, para que en un plazo máximo de 5 días hábiles presenten nuevas pruebas o argumentaciones.

En el supuesto de alegaciones, el Comité técnico Antiacoso valorará las alegaciones presentadas y del resultado de dicha valoración podrá:

- Rechazar las alegaciones y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- Modificar la resolución anteriormente adoptada en función de las alegaciones presentadas.

En todo caso, se dará traslado de la decisión final adoptada, a la persona denunciante y a la persona denunciada.

Toda la plantilla tendrá la obligación de colaborar con el Comité técnico Antiacoso a lo largo de todo el proceso de investigación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas ac-

tuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

7.3.1.11. Resolución del expediente de acoso

La Dirección Gerencia del IFBS, una vez recibidas las conclusiones del Comité técnico Antiacoso, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y al propio Comité.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por el Comité técnico Antiacoso, la Dirección Gerencia procederá a:

- a) Archivar el expediente, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por el órgano instructor del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar el IFBS en este sentido, las siguientes:
 - ➔ Separar físicamente a la persona acosadora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - ➔ Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación y de los informes elaborados por el Comité técnico Antiacoso, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previs-

to en el convenio colectivo del IFBS o, en su caso, en el artículo 96 del Estatuto Básico del Empleado Público, en la legislación existente en materia de función pública (separación del servicio de las personas funcionarias, que en el caso de ser interinas comportará la revocación de su nombramiento, y que sólo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves. Traslado forzoso, con o sin cambio de localidad de residencia, por el período que en cada caso se establezca. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria. Apercebimiento o cualquier otra que se establezca por ley).

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección Gerencia y las Subdirecciones Técnicas de las Áreas de gestión mantendrán un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en

su nuevo puesto de trabajo en el supuesto de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte del IFBS.

La Dirección Gerencia, junto con las Subdirecciones Técnicas de todas las Áreas de gestión, adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzarán las acciones formativas y de sensibilización y llevarán a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de riesgos psicosociales en el IFBS.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Información y facilitación a las víctimas del acce-

so a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral en su recuperación.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a toda la plantilla.

7.3.2. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el Comité técnico Antiacoso vendrá obligado a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la Dirección Gerencia con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a las Subdirecciones Técnicas de las Áreas de gestión implicadas, la representación sindical y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7.3.3 Evaluación

El Comité técnico Antiacoso llevará el control y registro de las denuncias presentadas, así como de la resolución de los expedientes.

Anualmente, el citado Comité remitirá a la Dirección Gerencia y a la Comisión de Igualdad una memoria/evaluación de las actuaciones realizadas a lo largo del año.

En el registro se recogerán, entre otros y a modo de ejemplo, los datos únicamente a efectos estadísticos, sin tener ningún dato personal:

INDICADORES DE IMPACTO

- Nº medidas de comunicación, información y sensibilización realizadas.
- Nº y tipología de acciones de formación referentes al protocolo realizadas.
- Valoración antes y después, dentro de las acciones de formación.

INDICADORES DE RESULTADO

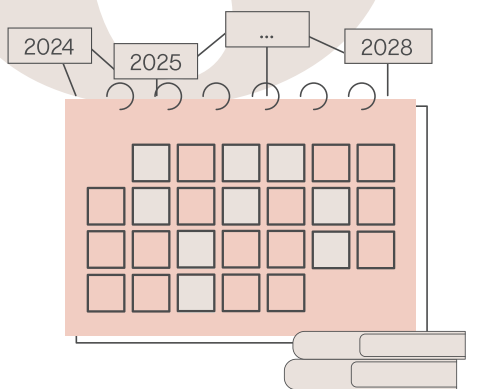
- Nº total de denuncias recibidas clasificadas por tipo: conducta sexista, acoso sexual, acoso razón de sexo y acoso por orientación sexual o expresión de género.
- Nº de denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo (otro tipo de acoso).
- Nº de personas denunciantes y denunciadas desagregadas por sexo.
- Porcentaje de denuncias realizadas por otra persona diferente de la acosada.
- Nº de procedimientos por tipo: informal, formal.
- Porcentaje de procedimientos que exceden el plazo máximo previsto.
- Porcentaje de procedimientos Informales que se resuelven con acuerdo.
- Porcentaje de procedimientos formales que desestiman la denuncia.
- Nº de medidas adoptadas y tipología.

INDICADORES DE PROCESO

Destinados a las personas denunciantes, se plantea para el final del procedimiento, una encuesta de valoración del proceso del protocolo con el objeto de poder mejorar el procedimiento de acogida y el transcurso del procedimiento.



Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor



El contenido del presente protocolo, que será comunicado a la plantilla, es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación por la comisión de igualdad, manteniéndose vigente durante los 4 años posteriores a dicha aprobación.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- Al año de su implantación.
- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de modificación del estatus jurídico del IFBS y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, y organización.
- Cuando una resolución judicial condene al Instituto Foral de Bienestar Social por discriminación por razón de sexo o por orientación sexual, expresión o identidad de género o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Confidencialidad



A lo largo de todo el protocolo la confidencialidad tiene carácter transversal en el tratamiento de una posible situación de acoso. Es objetivo primordial del IFBS evitar cualquier tipo de daño, especialmente cuando se trata de datos de especial protección.

Todas las personas que formen parte de los diferentes procesos que activen el protocolo tendrán la obligación de respetar la confidencialidad de los datos y los procedimientos, para lo cual deberán firmar un modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad (Anexos 4 y 5).

Anexo 1

Modelo de consulta, reclamación, queja o denuncia para la solicitud de la activación del protocolo.

ANEXO 1 MODELO DE CONSULTA, RECLAMACIÓN, QUEJA O DENUNCIA PARA LA SOLICITUD DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

1 PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otras (especificar si es Junta de Personal, Dirección de centro o responsable de equipo, representante legal...):

2 TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género

3 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE	APELLIDOS
DNI/NIF	SEXO/GÉNERO <input type="radio"/> HOMBRE <input type="radio"/> MUJER <input type="radio"/> OTRO
PUESTO	
CENTRO DE TRABAJO	TIPO DE CONTRATOVINCULACIÓN LABORAL <input type="radio"/> FUNCIONARIA <input type="radio"/> INTERINA <input type="radio"/> OTRA
TÉLEFONO	EMAIL
DOMICILIO A EFECTOS DE NOTIFICACIONES	

4 DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE	APELLIDOS
PUESTO	CENTRO DE TRABAJO

5 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

6 TESTIGOS Y/O PRUEBAS

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

NOMBRE	APELLIDOS
--------	-----------

Medios de prueba que se adjuntan a este formulario:

7 SOLICITUD DE INICIO DE PROTOCOLO

Solicita el inicio del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género en el ámbito laboral del Instituto Foral de Bienestar Social.

LOCALIDAD Y FECHA	FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA
-------------------	--------------------------------

A la atención del Comité técnico Antiacoso

Anexo 2

Modelo informe inicial del Comité técnico Antiacoso

ANEXO 2 MODELO INFORME INICIAL DEL COMITÉ TÉCNICO ANTIACOSO

1 PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada
- Otras (especificar si es Junta de Personal, Dirección de centro o responsable de equipo, representante legal,...)

2 TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género

3 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ÁREA DE GESTIÓN:

CENTRO DE TRABAJO:

4 COMPOSICIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO ANTIACOSO

[Empty box for composition of the committee]

5 MOTIVO DE CONSULTA/QUEJA/DENUNCIA

[Empty box for reason of consultation/complaint/accusation]

6 INFORMACIÓN RECABADA Y ENTREVISTAS REALIZADAS

[Empty box for information gathered and interviews conducted]

7 VALORACIÓN DEL CASO

[Empty box for case evaluation]

8 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS CAUTELARES (EN SU CASO)

[Empty box for conclusions and proposed precautionary measures]

9 ADMISIÓN O FIN DEL PROCEDIMIENTO

[Empty box for admission or end of procedure]

10 COMUNICACIÓN

- A la persona denunciante
- A la persona denunciada

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONAS DEL COMITÉ

[Empty box for signature of committee members]

Anexo 3

Modelo informe final y conclusiones del Comité técnico Antiacoso

ANEXO 3 MODELO INFORME FINAL Y CONCLUSIONES DEL COMITÉ TÉCNICO ANTIACOSO

1 PERSONA SOLICITANTE

- Persona afectada
- Otras (especificar si es Junta de Personal, Dirección de centro o responsable de equipo, representante legal...)

2 TIPO DE ACOSO

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género

3 DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ÁREA DE GESTIÓN:

CENTRO DE TRABAJO:

4 COMPOSICIÓN DEL COMITÉ TÉCNICO ANTIACOSO

5 ANTECEDENTES DEL CASO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y ACTUACIONES PREVIAS:

TESTIMONIOS:

PRUEBAS RECABADAS:

CORRELACIÓN DE LOS HECHOS DEL CASO QUE RESULTAN ACREDITADOS A JUICIO DEL COMITÉ:

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES OBSERVADAS:

6 CONCLUSIONES

7 PROPUESTA DE MEDIDAS

8 CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS

9 COMUNICACIÓN

- A la persona denunciante
- A la persona denunciada

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONAS DEL COMITÉ

Anexo 4

Modelo de compromiso de confidencialidad
e imparcialidad para integrantes del
Comité Antiacoso

ANEXO 4

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD E IMPARCILIDAD PARA INTEGRANTES DEL COMITÉ ANTIACOSO

NOMBRE Y DOS APELLIDOS

Yo, _____
 habiendo sido designado por el IFBS para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de consultas, reclamaciones, quejas o denuncias por acoso sexual acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género que pudieran producirse en su ámbito y en aplicación del Protocolo aprobado al efecto, me comprometo indefinidamente a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1 Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- 2 Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género.
- 3 Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.
- 4 Comunicar cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

En caso de incumplimiento de lo estipulado en el presente documento, me someto a las sanciones que pudieran derivarse de la responsabilidad en materia de protección de datos, en el ámbito laboral, penal o civil.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Anexo 5

Modelo de compromiso de confidencialidad y de no divulgación para personas relacionadas con una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo, y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género.



ANEXO 5

MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD Y DE NO DIVULGACIÓN PARA PERSONAS RELACIONADAS CON UNA POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

NOMBRE Y DOS APELLIDOS

Yo,

con DNI/NIF n.º....., en aplicación del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual, expresión o identidad de género en el ámbito laboral del Instituto Foral de Bienestar Social, ME COMPROMETO indefinidamente a:

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- 1 Mantener la reserva y confidencialidad de la información que se derive del mismo.
- 2 No revelar total ni parcialmente a terceras personas la información obtenida como consecuencia directa o indirecta de las conversaciones a que haya habido lugar.
- 3 No usar la información directa o indirectamente en beneficio propio o de terceras personas.
- 4 En general, guardar reserva y confidencialidad de los datos de especial protección que lleguen a mi conocimiento en el marco de este Protocolo.
- 5 Igualmente, me comprometo y obligo a no divulgar, manteniendo en la más estricta confidencialidad, la información revelada.

En caso de incumplimiento de lo estipulado en el presente documento, me someto a las sanciones que pudieran derivarse de la responsabilidad en materia de protección de datos, en el ámbito laboral, penal o civil.

FECHA

FIRMA

