PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FEBRERO 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 3
I. CULTURA ORGANIZACIONAL 4
La cultura de una organización. Definiciones 4
La cultura organizacional. Importancia 4
La cultura organizacional de eLankidetza 5
II. COMPROMISOS 7
III. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES 9
Normativa 9
Definiciones de ACOSO en sus distintas modalidades 11
IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN 15
Definición de ámbito laboral 15
V. ÓRGANOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO 16
Asesoría Confidencial 16
Comisión de Investigación 18
VI. PROCEDIMIENTO 20
Principios y garantías del procedimiento 21
Primeras actuaciones 22
VII. FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO 24
Procedimiento Informal (Asesoría Confidencial / Comisión de Investigación) 24
Procedimiento Formal (Comisión de Investigación) 25
VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO 28
IX. PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO ENTRE PERSONAS DE ELANKIDETZA Y DE EMPRESAS CONTRATADAS O ENTIDADES 29
X. PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO QUE AFECTEN A PERSONAL DIRECTIVO 30
XI. REPARACIÓN 31
XII. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN 32
XIII. POLÍTICA DE FORMACIÓN 33
XIV. SEGUIMIENTO 34
XV. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS 35
XVI. PROTECCIÓN DE CARÁCTER PERSONAL 36

ANEXO 1: Elementos del proceso participativo 39
ANEXO 2: Supuestos resultantes del proceso participativo para la elaboración del protocolo 40
ANEXO 3: Contactos de la Asesoría Confidencial y de la Comisión de Investigación 41
ANEXO 4: Compromiso de Confidencialidad 42
ANEXO 5: Formulario de Denuncia para la solicitud de la activación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 43
ANEXO 6: Informe de la Asesoría Confidencial 45
ANEXO 7: Informe de la Comisión de Investigación 46
ANEXO 8: Esquema de los procedimientos 48

INTRODUCCIÓN

eLankidetza-Agencia Vasca de Cooperación y Solidaridad (en adelante eLankidetza) considera prioritario avanzar en su compromiso hacia la igualdad de género, no solo en sus políticas, sino en su estructura y su cultura organizacional.

Ya en la propia Ley 5/2008, de 19 de junio, por la que se crea y regula eLankidetza, se señala este compromiso que, a su vez, es compartido con las distintas legislaciones que sobre igualdad de mujeres y hombres rigen la actuación de la administración pública vasca.

Si bien la Orden de 9 de julio de 2021 de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (en adelante Orden de 9 de julio de 2021) es un marco de referencia para la actuación de eLankidetza en materia de actuación ante el acoso en sus distintas formas, eLankidetza ha visto necesario elaborar su propio protocolo en esta materia por algunas particularidades que adquiere su ámbito de trabajo y los requerimientos para su personal, a saber:

- Realización de actividades que requieren el desplazamiento fuera de la sede a eventos -organizados por eLankidetza o por otras entidades- que precisan de una regulación clara;
- Desplazamiento a otros países por motivo de trabajo en donde las condiciones laborales se flexibilizan y se establecen contactos de trabajo entre el personal de eLankidetza, las entidades vinculadas y personas beneficiarias de ayudas que responden a marcos culturales y relaciones entre mujeres y hombres diversos y distintos a los que ya se manejan en la sede. Marcos culturales que deben entenderse, pero que requieren de orientación para una actuación clara en casos en que en esas relaciones esté presente el acoso en alguna de sus distintas formas;
- Hay personas becarias y visitantes de entidades con las que se establecen relaciones que es importante regular;
- Desarrollo de su trabajo en una sede que requiere distintos servicios que realizan otras personas que no pertenecen a eLankidetza, pero que debe ser contemplado en su ámbito de prevención y actuación sobre el acoso en alguna de sus distintas formas.

Y, por último, pero que es una necesidad a la que prestar atención particular, es la importancia que se le quiere atribuir a la construcción de una cultura organizacional que traduzca la misión de eLankidetza también a nivel interno.

I. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura de una organización. Definiciones

Las creencias, los valores, las prácticas y códigos de conducta compartidos por un grupo conforman la cultura organizacional del mismo. Ésta les permite funcionar como tal, permite desarrollar la pertenencia al mismo y así dirigir sus fuerzas hacia una meta en común. La cultura organizacional es producto de la interacción y tiene un carácter multifactorial.

Existen interacciones verticales, es decir, los elementos que son parte de la estructura y que de manera vertical define ciertos aspectos relacionales, por ejemplo, la creación de códigos de buenas prácticas, las normas y fórmulas de trabajo definidas, organigramas que definen las jerarquías y las funciones de los puestos de trabajo, los planes estratégicos, etc.

También existen interacciones horizontales. Estas son todas aquellas interacciones que se dan en el plano relacional, es decir, todo aquello que surge de las interacciones que se dan entre el personal y que no pueden estar reguladas en sus particularidades.

Y para finalizar, cabe destacar que existen elementos externos a la organización que también interactúan con la misma y por lo tanto son un factor más a tener en cuanta. Además, este factor es bidireccional, es decir, por un lado, están los elementos externos que influyen en la organización como lo son los cambios sociales y políticos y/o las dinámicas económicas entre otros, y el otro, la imagen que proyecta la organización hacia el exterior y como interactúa a través de la misma.

La cultura organizacional. Importancia

Si bien la cultura organizacional es un elemento dinámico y por lo tanto cambiante, a la par que está lleno de subjetividades, es interesante hacer un ejercicio de acercamiento que permita definir la misma a través del consenso. Clarificar qué tipo de cultura organizacional tiene un equipo de trabajo facilita la comprensión de los códigos de conducta internos, ayuda a identificar el origen de conflictos enquistados, clarifica la estructura de la organización y trae al plano consciente mucha de la información que fluye de manera semioculta en las interacciones, pero que es necesaria entender para explicarse el funcionamiento y las dinámicas relacionales en un equipo de trabajo.

Y todo ello a su vez, permite conocer cuál es el nivel de sensibilización con respecto al acoso sexual y por razón de sexo y cuál es el grado de permeabilidad con los valores, creencias y conductas de este tipo.

En el proceso participativo para la elaboración del presente protocolo, se trabajó precisamente en la identificación y definición de la cultura organizacional de eLankidetza a través del cual se pudieron identificar varios de los elementos y características que conforman la misma.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, la cultura organizacional está llena de subjetividades, ya que gran parte de ella se construye en lo relacional y por lo tanto en lo vivencial. Por ello, dicho análisis

ha sido creado a partir de lo recogido en el proceso participativo, y al mismo tiempo consensuado con cada uno de los grupos participantes.

La cultura organizacional de eLankidetza

A continuación, un resumen de los resultados más importantes del proceso participativo para la elaboración del protocolo.

En cuanto a la estructura de la organización, se podría decir que es una organización con alto nivel de conciencia en torno a la gravedad de la problemática del acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales. Además, cabe destacar que varias de las personas de la organización cuentan con formación que, si bien no es específica sobre acoso sexual y por razón de sexo, sí tiene que ver con la igualdad entre mujeres y hombres y las violencias machistas. Uno de los indicadores del nivel de concienciación que existe entre la organización con respecto a la temática es el uso del lenguaje inclusivo y no sexista que se practica por todo el personal.

Otra de las características reseñables de la organización es que ha aumentado en pocos años y que está mayoritariamente compuesta por mujeres.

En cuanto a los espacios y ámbitos de trabajo, eLankidetza vive una realidad muy propia ya que la actividad a la que está enfocada requiere de muchos desplazamientos de las personas que conforman la organización. Estos desplazamientos son tanto nacionales como internacionales y, por lo tanto, las pernoctas en el extranjero son también habituales y muy diversas en cuanto a hospedajes, territorios, culturas y contextos. A este respecto en las sesiones se identificó una realidad a la que se nombró “espacios grises”.

Estos espacios se definen como situaciones en las que se ubica a las personas de la organización en una situación de vulnerabilidad ya que son contextos proclives a que pueden darse conductas de familiaridad y cercanía no consensuadas.

En esta misma línea, viajar al extranjero supone trabajar con personas de distintas culturas y costumbres. Esto implica interactuar con personas que puedan funcionar con otros códigos de comunicación y relación, lo que puede suponer un factor de riesgo si no se comprende y gestiona la diversidad cultural de manera adecuada.

Para finalizar, cabe señalar que se define la cultura organizacional de eLankidetza como una cultura orientada a la productividad con criterios de trabajo masculinizados[1], es decir, orientada a la persecución de los objetivos o metas. Como consecuencia directa, los valores tradicionalmente asociados a la feminidad se ven excluidos y minusvalorados por no contar con un recorrido histórico; sin embargo, la importancia de la expresión emocional, el cuidado de los ritmos, y el poner el foco en los procesos más que en los resultados son reivindicaciones del movimiento feminista para generar

[1] Estos criterios son mayoritarios en un mundo laboral en donde la presencia masculina ha sido mayoritaria por años y, por ende, lo son los estilos de trabajo y exigencias que se priman.

espacios amables con las mujeres y que respondan a las necesidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Del proceso participativo además de lo anteriormente señalado se identificaron otros aspectos de la cultura organizacional que quedan recogidos en el Anexo 1 a través de una Infografía consensuada en las sesiones con los tres grupos.

II. COMPROMISOS

eLankidetza asume y adapta los compromisos específicos de la Orden de 9 de julio de 2021 de la Consejera de Gobernanza Pública y Autogobierno, por la que se regula el procedimiento de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- Promover un ambiente de respeto y corrección en el trabajo, seguro y libre de toda violencia. Cualquier comportamiento constitutivo de violencia machista y discriminación sexista en el ámbito de las relaciones laborales, incluida la utilización de expresiones y modos insultantes, humillantes o intimidatorios, será firmemente rechazado y sancionado como corresponda. A tal fin, todos los servicios y el personal directivo de eLankidetza actuarán con cuantos medios estén a su alcance en la prevención y sanción de ese tipo de conductas.
- Disponer e implantar las medidas necesarias para prevenir e intervenir ante estos inaceptables comportamientos de manera firme y contundente, con el objetivo de que no se repitan y que el conjunto de la organización los detecte y rechace. eLankidetza adoptará medidas preventivas a través de acciones comunicadas al Comité de Seguridad y Salud, que incidan en la información, sensibilización y formación de la organización en su conjunto y que se desarrollan en los apartados correspondientes de este protocolo.
- Planificar y desarrollar acciones que contribuyan a inculcar al personal, desde el momento de su incorporación, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo. No se puede obviar que es responsabilidad de todas las personas que trabajan en eLankidetza contribuir a la prevención e intervenir frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, en el marco de este protocolo y de cuantas otras medidas puedan adoptarse en esta materia.
- Facilitar ayuda y asistencia a quien inste la aplicación del protocolo, que será público y accesible, y garantizar los principios de respeto, confidencialidad y tutela de los derechos, tanto de las partes implicadas como de todas las personas que tomen parte en el proceso, velando siempre por su bienestar.
- Prestar atención a que no se produzca ningún tipo de penalización o revictimización de quien ha sufrido el acoso en cualquiera de sus formas y evitar que se incurra en otros daños para ambas partes y para las personas que hayan colaborado en la activación y aplicación del protocolo, tanto en la fase de la Asesoría Confidencial como en la Fase de Investigación.
- Realizar, a través del Comité de Seguridad y Salud, el seguimiento y evaluación periódica de la aplicación de este protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (en adelante protocolo) tal y como se desarrolla en el apartado correspondiente, así como el resto de acciones que, con carácter preventivo, sean planificadas sobre esta materia.
- Trabajar a nivel interno el contenido del protocolo, así como con otros agentes, receptores de servicios y administraciones externas, para combatir estereotipos y factores de desigualdad en todos los ámbitos de su influencia que se reflejen en los pliegos de contrataciones, licitaciones, incluyendo en ellas la necesidad de que, además de planes de igualdad actualizados, cuenten con protocolos de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo y con medidas de prevención al respecto.
- eLankidetza se compromete a trabajar en la revisión de su cultura organizacional introduciendo la perspectiva de cuidados y los valores asociados al mismo que contribuyan a disminuir las

desventajas estructurales y simbólicas de las mujeres y a mejorar el ambiente de trabajo en beneficio de quienes son mayoría numérica, pero que no siempre encuentran representadas sus formas e inquietudes de trabajo.

- En consonancia con este compromiso, se deberá trabajar en elaborar decálogos de trabajo para el personal que se incluirán en la página web de eLankidetza.

III. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

Normativa

ÁMBITO INTERNACIONAL

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España el 25 de mayo de 2022 y en vigor desde el 25 de mayo de 2023, constituye un nuevo horizonte en la prevención y la actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo o sexista en el mundo del trabajo, pues establece que estas conductas pueden ocurrir de manera repetida o una sola vez, e insta a los Estados Miembros a adoptar una legislación que exija a quienes emplean tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Entre estas medidas se encuentran la adopción de procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo; la protección de la confidencialidad, el establecimiento de sanciones adecuadas y proporcionales ante conductas de acoso sexual y por razón de sexo, el reconocimiento de los efectos que el acoso sexual y por razón de sexo pueden tener en las víctimas, la garantía de que las personas trabajadoras puedan cambiar sus condiciones de trabajo sin sufrir represalias y otras medidas responsabilidad de las entidades para garantizar espacios de trabajo libres de violencia y acoso.

La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, en el apartado de Violencia en el lugar de trabajo, considera violencia contra las mujeres el acoso sexual y los actos sexistas a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo, remarcando la necesidad de que se reconozcan las dificultades de las mujeres para poder denunciar, y de apoyo para que puedan denunciar de modo seguro. Pide, además, políticas eficaces para prevenirlos.

La 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

ÁMBITO ESTATAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que contempla expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, modificada por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su art.7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.
3. Se considerarán, en todo caso, **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El **condicionamiento de un derecho** o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su art. 48 establece:

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

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con representantes del personal trabajador, 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 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo 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.

En definitiva, esta norma dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de aquel.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales considera, por su parte, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo un riesgo de naturaleza psicosocial frente al cual deben adoptarse medidas preventivas de protección de la salud del personal empleado.

ÁMBITO DE EUSKADI

El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres hace referencia expresa a la misma materia. En su art. 47 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Asimismo, establece la obligación de las administraciones públicas vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Finalmente, y en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos se encuentra la Orden de 4 de octubre de 2006, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, que regula las medidas de prevención y el procedimiento de actuación en casos de acoso moral y sexual en el trabajo.

Definiciones de ACOSO en sus distintas modalidades

El acoso es una conducta que crea un ambiente laboral hostil con especial énfasis para las personas a las que va dirigido. Por su direccionalidad puede ser ambiental o interpersonal; por sus formas puede ser de carácter sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por expresión o identidad de género; por sus consecuencias se puede diferenciar como acoso o chantaje.

ACOSO AMBIENTAL

El acoso ambiental consiste en actitudes, formas de expresión, imágenes o simbología que pueden ser sutiles porque normalizan conductas ejercidas en función de estereotipos del sistema sexo-género-sexualidad o hacia los comportamientos laborales signados como binarios (masculino-femenino). Este tipo de actitudes o expresiones no van dirigidas a una persona en particular, pero sí a un colectivo y forman parte de una cultura organizacional no explícita que genera un ambiente hostil para las personas o colectivos que se identifican con dichas conductas o para quienes promueven una cultura no discriminatoria.

El acoso ambiental también puede derivarse de distintas asimetrías en las relaciones laborales que han incorporado categorías de superioridad, por ejemplo, en el lenguaje que puede adquirir connotaciones racistas y xenófobas (“*hacer el indio*”, “*dinero negro*”, “*blanquear comportamientos*”) o integrar adjetivos discriminatorios hacia comportamientos diversos o cuerpos divergentes -gordofobia, plumofobia, transfobia, etc.-. Pese a que esta forma de acoso no pretende conseguir beneficios sexuales, genera un ambiente que legitima la desigualdad y que se invisibiliza en colectivos homogéneos siendo, a veces, necesaria la presencia de personas diversas para darse cuenta de la normalización de estas conductas y formas de expresión.

Pese a que el acoso ambiental no está tipificado como un hecho a perseguir porque no suele tener víctimas directas, su incidencia en la cultura organizacional es muy importante por lo que tanto su prevención como la actuación ante su detección son fundamentales para un clima de trabajo en igualdad.

ACOSO INTERPERSONAL

El acoso interpersonal, que va dirigido a una o varias personas de manera directa y es ejercido por una o varias personas para hacer daño con una intencionalidad clara o sin ella, puede adquirir forma de

acoso sexual, por razón de sexo[2], acoso por orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género.

ACOSO SEXUAL[3]

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual como *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".*

Una única manifestación de estas conductas y prácticas inaceptables será suficiente para poder presentar la denuncia pertinente.

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

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; hacer chistes o piropos de contenido sexual;
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras; hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales no deseadas; chantaje sexual.
- Uso y difusión de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos, mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona;
- Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos, abrazos, palmaditas, pellizcos u otros;
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O SEXISTA[4]

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso por razón de sexo como *"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".*

Las conductas que componen el acoso por razón de sexo son discriminaciones enfocadas en el sexo, género y una única manifestación de estas conductas y prácticas inaceptables será suficiente para poder presentar la denuncia pertinente.

---

[2] En la literatura sobre el tema, a esta forma de acoso también se le suele denominar acoso por razón de género -en la medida que se basa en los estereotipos de género femenino y masculino- o acoso sexista. En este protocolo se usará acoso por razón de sexo dado que es la forma más común en que se le identifica.
[3] En el Anexo 2 se incluyen, a modo de ejemplo, otros supuestos resultantes del proceso participativo para la elaboración del presente protocolo.
[4] En el Anexo 2, y a modo de ejemplo, se mencionan otros supuestos resultantes del proceso participativo para la elaboración del presente protocolo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo o sexista los siguientes comportamientos:

- El trato desfavorable de una persona relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares;
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades;
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «*mujer tenías que ser*» o «*solo vales para...*» ...etc.;
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza;
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo;
- Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.

ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL

Toda conducta o acción contra una persona a causa de su orientación y preferencias sexuales que la humille, ofenda, violente o intimide y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad creando un ambiente hostil.

Ejemplo de estas conductas son:

- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su orientación o preferencias sexuales;
- Tener un trato desigual basado en la orientación o preferencias sexuales de las personas;
- Ridiculizar o excluir a las personas no heterosexuales;
- Invisibilizar la diversidad sexual en el ámbito laboral considerando la heterosexualidad como única conducta sexual correcta;
- Hacer o permitir comentarios o burlas de carácter lesbófobo, homófobo, o bífobo.

ACOSO POR EXPRESIÓN O IDENTIDAD DE GÉNERO

Toda conducta o acción contra una persona a causa de su expresión o identidad de género que la humille, ofenda, violente o intimide y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad creando un ambiente hostil.

Ejemplo de estas conductas son:

- Negarse a nombrar a una persona trans tal como ella se define o dirigirse a ella deliberadamente con artículos o pronombres con las que no se identifica;
- Menospreciar las capacidades o aportes de una persona en razón de su expresión o identidad de género;

- No adaptar la infraestructura del espacio de trabajo (baños, vestuarios u otras instalaciones) a la diversidad de expresiones o identidades de género creando situaciones incómodas a las personas no normativas;
- Hacer o permitir comentarios o burlas de carácter tránsfobo o interfobo;

CHANTAJE SEXUAL

Será considerado chantaje sexual las demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

El acoso puede incrementar la gravedad por los siguientes motivos:

- La superioridad jerárquica de la persona que acosa.
- La reincidencia en el acoso, sea hacia la misma o diferente persona.
- El acoso simultaneo a más de una persona.
- La especial vulnerabilidad de la víctima por circunstancias personales o laborales.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
- El acoso en grupo.
- Las amenazas, represalias o coacciones sobre quien presenta una denuncia, testigos o participa en el procedimiento posterior.
- El estado físico o psicológico de la persona acosada si ha sufrido graves alteraciones. Para ello, se tomarán en cuenta certificados médicos y psicológicos si los hubiere.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN

A la vista de que eLankidetza tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en sus instalaciones o en todos aquellos lugares en donde una trabajadora o trabajador esté desempeñando una labor por su condición de persona empleada de eLankidetza, esta debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica.

En consecuencia, el protocolo se aplicará a todo el personal adscrito a eLankidetza, incluido el personal directivo, abarcando al ámbito de las relaciones de trabajo internas y también en las que mantengan con personas de empresas y entidades contratadas que presten servicios en los centros de eLankidetza, y a las personas que se encuentran en prácticas y en formación, en la medida que corresponda. Así mismo, en los viajes y actividades que se desarrollan fuera de la sede de eLankidetza cuando sean como consecuencia del desempeño de la actividad laboral.

Si el acoso se produjera entre personas trabajadoras de eLankidetza y de una empresa o entidad externa, que comparten espacio de trabajo, se actuará de forma coordinada entre las entidades, de acuerdo con lo que prevé el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales.

El protocolo se activará únicamente para supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo (incluida en este concepto el acoso por orientación sexual y el acoso por expresión o identidad de género), quedando fuera del mismo cualquier otro tipo de acoso o conflicto, situaciones que se tratarán según los procedimientos establecidos al efecto.

Definición de ámbito laboral

En este sentido, se entenderá por ámbito laboral:

a) El centro de trabajo de eLankidetza, o cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de eLankidetza;
b) Los desplazamientos a terreno, a actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo y siempre y cuando el acoso haya sido realizado por o contra personal de eLankidetza y con el personal de las entidades o instituciones con las que se tenga relación por motivo del propio viaje o actividad.
c) Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación.

V. ÓRGANOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo requiere de órganos específicos para su aplicación, seguimiento y evaluación. Habrá órganos diferentes para realizar la fase de procedimiento inicial y para el procedimiento formal de resolución.

Para ello se constituirán dos órganos: una Asesoría Confidencial y una Comisión de Investigación de carácter corporativo, cuya composición y funciones se desarrollan en el presente protocolo.

En un plazo **no superior a 1 mes desde la aprobación del protocolo**, la Dirección de eLankidetza nombrará a las personas que compondrán la Comisión de Investigación, así como la Asesoría Confidencial. Las personas nombradas recibirán formación específica sobre acoso sexual o por razón de sexo, y sobre la aplicación del protocolo, como requisito previo antes de comenzar a desarrollar sus funciones, y en todo caso, en el plazo de 30 días desde su nombramiento.

Todas las personas que formen parte de los órganos de aplicación del protocolo tendrán obligación de respetar la confidencialidad 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.

Así mismo, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán recusar a cualquier miembro de los órganos de aplicación del protocolo cuando concurran causas previstas en la norma mencionada.

Se hará difusión, entre todo el personal de eLankidetza, de la constitución de los órganos, del canal para realizar quejas y denuncias, y del modo de realizar las consultas.

Asesoría Confidencial

COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial estará **formada por 2 personas y sus suplencias**, procedentes, preferentemente, de los ámbitos de igualdad y de prevención de riesgos o salud laboral, siendo prioritariamente mujeres, designadas por la Dirección de eLankidetza a propuesta del Comité de Dirección (Anexo 3).

La renovación de las y los miembros de la Asesoría Confidencial se llevará a cabo cuando sea necesario.

FUNCIONES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial se encargará de la clasificación e investigación inicial de las denuncias, de la asesoría y acompañamiento de la persona o personas acosadas, y resolverá el procedimiento informal para la corrección de conductas sexistas.

En los casos presuntos graves o muy graves de acoso derivará a la Comisión de Investigación la denuncia junto con un informe sobre las investigaciones preliminares realizadas.

La Asesoría Confidencial atenderá también consultas y dudas que pudieran surgir frente a supuestos de acoso en la organización.

Si fuera necesario, podrá recabar el asesoramiento de una persona especialista en este tipo de acosos, o bien trasladar la consulta directamente a la Comisión de Investigación.

Realizará las funciones siguientes:

- Recibir y tramitar las quejas, comunicaciones o denuncias sobre conductas sexistas de acoso sexual y por razón de sexo.
- Acoger, informar y acompañar a las víctimas de acoso.
- Realizar el análisis inicial de las denuncias.
- Resolver el procedimiento informal para responder a conductas sexistas.
- Realizar informe previo de situación en los casos que se deriven a Comisión de Investigación.
- Dar traslado a la Comisión de Investigación de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Colaborar con la Comisión de Investigación en el registro de los casos, en el seguimiento y la evaluación del protocolo.

FORMA DE ACTUACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo afectadas por un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra persona que advierta una conducta que pueda constituir tal acoso, podrá comunicarlo a la Asesoría Confidencial, de forma verbal o escrita, a través de las vías de contacto establecidas a tal efecto en el Anexo 3.

Recibida una queja o denuncia, e independientemente de la entidad de ésta, quedará convenientemente registrada y la Asesoría Confidencial:

- Garantizará la confidencialidad de las actuaciones, tomando medidas para la protección de las identidades de las personas relacionadas con el caso desde el primer momento.
- Valorará la necesidad de medidas para la protección de la persona o personas objeto de acoso e instará a la Dirección a través del Servicio de Administración y Servicios de eLankidetza a su adopción con la urgencia que requiera la situación concreta.
- Llevará a cabo las actuaciones necesarias para que ningún supuesto de probable acoso quede sin repuesta.
- Tratará de realizar las actuaciones en el menor plazo posible, respetando las garantías del procedimiento.

En relación con la persona acosada, la Asesoría Confidencial:

- Proporcionará una acogida y un trato respetuoso hacia la persona que se siente objeto de acoso o de conductas sexistas, ofreciendo el apoyo que requiera y evitando comentarios que minimicen la importancia de lo que denuncia o que pongan en duda su credibilidad.
- Evitará que tenga que repetir las cuestiones de manera innecesaria, así como encuentros o confrontaciones con la persona acosadora y otro tipo de situaciones que pudieran revictimizar a la persona acosada.
- No impondrá la obligación de probar lo que refiere, haciendo las comprobaciones necesarias de forma indirecta si es necesario, recabando y teniendo en cuenta únicamente información que sea relevante para el caso.

Comisión de Investigación

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Estará **formada por 4 personas, y otras tantas suplencias**, que preferentemente serán mujeres designadas por la Dirección de eLankidetza a propuesta del Comité de Dirección. Estas personas no podrán coincidir con las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial (Anexo 3).

La Comisión de Investigación estará integrada por:

- Una persona representante del Comité de Seguridad y Salud de eLankidetza.
- Una persona técnica de género o persona que tenga conocimientos suficientes en materia de igualdad de eLankidetza.
- Una persona representante sindical de eLankidetza.
- Una persona con Licenciatura o Grado en Derecho de eLankidetza, y que no tendrá derecho a voto.

La persona técnica de la Asesoría Confidencial que haya intervenido en la primera fase del procedimiento, así como del Comité de Seguridad y Salud, podrá ser convocada a las reuniones de la Comisión de Investigación, en las que participará con funciones de asesoramiento y sin derecho a voto.

La Comisión de Investigación podrá contar con asesoría externa en una parte o todo el proceso cuando lo considere necesario.

La renovación de las y los miembros de la Comisión de Investigación se llevará a cabo cuando sea necesario.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación realizará el procedimiento formal en las denuncias graves y muy graves por acoso sexual y por razón de sexo, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas al Servicio de Administración y Servicios de eLankidetza, para que las implemente o incoe el procedimiento sancionador, en su caso.

La investigación que realice frente a la denuncia tendrá la consideración de expediente informativo a efectos disciplinarios.

Realizará las funciones siguientes:

- Recibir las denuncias sobre acoso sexual o por razón de sexo, informadas por la Asesoría Confidencial o directamente por la persona (persona, representante legal, testigo) que denuncia estar siendo acosada.
- Realizar el procedimiento formal de resolución en las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas al Servicio de Administración y Servicios, para que las implemente o incoe del expediente sancionador, en su caso.
- En situaciones que afecten a personas de empresas o entidades externas y a personal de eLankidetza, comunicar la denuncia a la empresa o entidad externa correspondiente y hacer seguimiento de las actuaciones.
- Cuando la denuncia se refiera a personal directivo de eLankidetza, se comunicará la denuncia, y en su caso el resultado de la investigación, a la Comisión de Ética Pública[5].
- Colaborar con la Asesoría Confidencial en el registro de los casos, así como en el seguimiento y la evaluación del protocolo.

FORMA DE ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se respetarán los plazos establecidos, procurando realizar las actuaciones con la mayor celeridad que permitan las garantías del procedimiento.

En todas las actuaciones la Comisión de Investigación se guiará por los criterios establecidos en el protocolo, velando porque se respeten los derechos y se apliquen las garantías del procedimiento a todas las personas, ya sean denunciantes, denunciadas o testigos.

Si la persona acosada accede directamente a la Comisión de Investigación, ésta actuará conforme a lo establecido en el apartado “Forma de actuación de la Asesoría Confidencial”.

Si se tratara de investigar un caso en el que están afectadas personas en otro país, se buscará la manera más eficiente de realizar esta labor de investigación.

[5] Ver capítulo X

VI. PROCEDIMIENTO

El protocolo se activará a partir de las quejas o denuncias que se reciban en la Asesoría Confidencial o en la propia Comisión de Investigación.

Las quejas o denuncias se podrán recibir por escrito o de manera verbal. Si se recibiera alguna comunicación o denuncia verbal, ésta deberá registrarse por escrito. Las quejas o denuncias se realizarán a través del formulario creado a tal efecto, para empezar el procedimiento de actuación que figura en el Anexo 5.

Cuando denuncie una persona que no sea la acosada ni su representante legal, se le comunicará a ésta antes de iniciar las actuaciones. La denuncia efectuada por la persona acosada o su representante será suficiente para iniciar el procedimiento.

En el caso de que la persona denunciante no desee que la Asesoría Confidencial participe en la resolución, podrá dirigirse directamente a la Comisión de Investigación. Deberá quedar registro documental de todas las actuaciones, preferentemente en formato electrónico, con garantía del anonimato y de la protección de datos de carácter personal.

La aplicación de este protocolo no impedirá a las partes implicadas ni a eLankidetza la realización de las acciones legales que consideren oportunas, tanto en vía judicial como administrativa, ya sea previa, simultáneamente o con posterioridad al desarrollo del mismo.

La denuncia se presentará en documento específico, pudiendo realizarla:

- La persona acosada o su representante legal.
- Alguien que sea testigo del hecho y que quiera denunciarlo.
- El órgano que haya recibido la denuncia

Asimismo, deben de activar el procedimiento, si tienen conocimiento de ello, las personas responsables de la persona acosada o de la presunta acosadora; el Delegado o la Delegada Sindical; el Comité de Seguridad y Salud o el Servicio de Administración y Servicios.

Se instalará un espacio online con recepción directa por la Asesoría Confidencial para facilitar la comunicación de la denuncia y la realización de consultas, pudiendo presentarse además por cualquiera de las vías legalmente establecidas.

Los plazos establecidos en los procedimientos se entenderán como días hábiles.

En caso de recusación o abstención se tomará en consideración y se aplicará la normativa vigente en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Principios y garantías del procedimiento

Desde su inicio hasta la resolución, el procedimiento regulado en el presente protocolo se desarrollará con arreglo y en cumplimiento de los siguientes principios y garantías:

Respeto. Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en términos de igualdad y no discriminación.

Confidencialidad. Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial. Para ello, todas las personas que formen parte del procedimiento deberán firmar el compromiso de confidencialidad que se incluye en el Anexo 4.

Protección. De acuerdo con las necesidades y fase del procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas.

Credibilidad y presunción de inocencia. Para el inicio de la tramitación del procedimiento se partirá siempre de la credibilidad de la persona que presenta la comunicación o denuncia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso, garantizando, en todo caso, el principio de presunción de inocencia.

No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Acompañamiento. Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser acompañadas por una Delegada o Delegado de Prevención, representante sindical u otra persona de su elección que forme parte o no de eLankidetza y que tenga conocimiento de los hechos.

Imparcialidad y contradicción. Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Diligencia y celeridad. El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

Accesibilidad. El personal al servicio de eLankidetza dispondrá de información pública y accesible sobre la existencia de este procedimiento, y concretamente de la Asesoría Confidencial y de la Comisión de Investigación en cuanto a su composición, funciones y vías de contacto.

Información. Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a ser informadas sobre sus derechos y deberes en el marco del mismo, la fase en la que se encuentra y el resultado de las actuaciones realizadas.

Prohibición de represalias. Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en una investigación. En caso de producirse, estas personas podrán poner en conocimiento de la Asesoría Confidencial o de la Comisión de Investigación los hechos acaecidos a fin de que sean valorados, atendidos y neutralizados.

Primeras actuaciones

Las primeras actuaciones se realizarán en un plazo de **3 días**.

1. En el momento de recibir la denuncia, la Asesoría Confidencial o, en su caso, la Comisión de Investigación, verificará que se trate de una conducta leve o más grave, para iniciar el procedimiento correspondiente.

2. En el caso de que los hechos denunciados inicialmente como acoso sexual o por razón de sexo se estime que encajan en alguna otra categoría de acoso o revelen la existencia de conflicto laboral sin componentes de sexo o género, supuestos que no entran en el ámbito de este protocolo, derivará la denuncia al órgano que corresponda, comunicando el hecho a la persona denunciante.

3. Cuando se aprecien evidencias de acoso sexual o por razón de sexo y la persona que presenta la denuncia no sea la acosada ni su representante legal, la Asesoría Confidencial se pondrá en contacto con la persona acosada para verificar los hechos antes de comenzar las actuaciones. En caso de negar la situación de acoso, o no desear que se inicie el procedimiento, si hubiera claras sospechas de acoso, en función de las circunstancias concretas de cada caso, se valorarán las actuaciones a seguir, garantizando en todo momento la seguridad de todas las personas que participen en el procedimiento.

4. El protocolo se activará tanto si la denuncia o queja refiere conductas de acoso sexual como en los supuestos de acoso por razón de sexo, y se desarrollará de dos maneras diferentes según el caso y los deseos de la persona o personas afectadas. En ambos casos se informará a la persona, a través de la entrevista inicial, sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías, así como sobre los derechos, opciones y acciones que pueda precisar para la toma de decisiones.

La Asesoría Confidencial se pondrá en contacto a la mayor brevedad posible con la persona afectada para programar la entrevista inicial. También le informará de que a esta entrevista y a las siguientes podrá ir acompañada de una persona de su confianza.

En esta entrevista inicial, la Asesoría Confidencial:

- Informará sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías;
- Ofrecerá orientación y asesoramiento sobre los derechos, opciones y acciones que asisten a las personas afectadas;
- Se apoyará a la persona o personas afectadas en la concreción y el relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas, posibles testigos y otras pruebas existentes;

- Se firmará el compromiso de confidencialidad que se adjunta en anexo 4, que a partir de este momento también suscribirá cualquier persona que tome parte del procedimiento;
- Se le ofrecerá la posibilidad de acudir al servicio médico;
- Se le ofrecerá la posibilidad de asistencia jurídica y apoyo psicológico;
- Se propondrán a la Dirección de eLankidetza las medidas cautelares necesarias, acordándolas con la persona o las personas afectadas en función de sus necesidades. Para ello se requerirá de la aceptación de la persona para que se pueda comunicar al personal responsable de ejecutar estas medidas.

TIPOS DE PROCEDIMIENTO

Se establecen dos tipos de procedimiento, uno breve para corrección de conductas sexistas leves relacionadas con el acoso. Se denomina **procedimiento informal** y lo tramita y resuelve la Asesoría Confidencial o, en su caso, la Comisión de Investigación, si se dirige directamente la denuncia a la Comisión.

Cuando en el análisis preliminar de la denuncia se encuentren evidencias de hechos que revistan gravedad suficiente de acoso se iniciará directamente el **procedimiento formal**, que realizará la Comisión de Investigación.

En ambos procedimientos se garantizará el respeto, la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas, tomando las medidas oportunas para que tanto la denuncia como las identidades de la denunciada y de la denunciante no se conozcan por personas ajenas al procedimiento, mediante la asignación de códigos que garanticen el anonimato.

Ambas partes podrán participar en el procedimiento acompañadas de otra persona si así lo desean.

VII. FASES DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

Procedimiento Informal (Asesoría Confidencial / Comisión de Investigación)

Su objetivo es conseguir resolver la situación con la intervención de la Asesoría Confidencial en aquellos casos de conductas leves relacionadas con conductas sexistas. Y ello así, porque 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, es suficiente para que se solucione el problema.

Estas conductas leves, entre otras y a modo de ejemplo, son las siguientes:

- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual;
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica;
- Utilizar humor sexista.

Se podrán considerar otras de acuerdo con la valoración de la Asesoría Confidencial.

El procedimiento informal se iniciará cuando la persona que presente el caso opte por esta vía y, tras la entrevista inicial, se considere que puede ser solucionado mediante la negociación o mediación con la persona sobre la que se presenta parte de conductas lesivas.

También podrá tramitarse este procedimiento informal por la Comisión de Investigación, cuando la denuncia se reciba directamente por dicha Comisión.

La Asesoría Confidencial deberá valorar si se encuentra ante un caso más grave que requiere de una investigación. Es decir, que cualquier persona puede presentar un parte de conductas lesivas, si así lo decidiera, independientemente de la gravedad de la conducta y de la trayectoria que deba seguir ese parte posteriormente.

En principio, la Asesoría Confidencial debe partir de la credibilidad de la persona que presenta el parte de conductas lesivas y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos.

Posteriormente, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado el parte, (sola o en compañía de la víctima, a elección de ésta última), para manifestarle, por un lado, la existencia de un parte sobre su conducta y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle. Para estas funciones, la Asesoría Confidencial nombrará a una persona de referencia que será con quién la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

La persona investigada por haber llevado a cabo esta conducta podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes. Si esta persona finalmente está de acuerdo con la queja que se le transmite

se le propondrán las medidas más adecuadas para erradicar esa conducta sexista, entre ellas, realizar formación específica y se le informará sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

En el caso de no aceptar las medidas, se pasaría a lo establecido en la opción siguiente y se iniciaría el procedimiento formal.

La Asesoría Confidencial elaborará en un informe los compromisos y medidas acordadas, "Formulario informe de la Asesoría Confidencial" (Anexo 6) y se lo comunicará a la persona denunciante y persona denunciada, así como al Servicio de Administración y Servicios.

El procedimiento se desarrollará en un **plazo máximo de siete días hábiles**.

Si la persona investigada no está de acuerdo con la queja transmitida y con las medidas correctoras de la conducta impuestas, se activará el procedimiento formal con el envío del "Formulario informe de la Asesoría Confidencial" (Anexo 6) ya completado a la Comisión de Investigación. De este envío a la Comisión de Investigación se comunicará a la persona denunciante y a la persona denunciada

Si la persona denunciante no está de acuerdo con las conclusiones o medidas correctoras adoptadas por la Asesoría Confidencial, dispondrá de un plazo de 10 días para presentar alegaciones solicitando la intervención de la Comisión de Investigación que decidirá en el plazo de 5 días.

Procedimiento Formal (Comisión de Investigación)

Se iniciará directamente cuando haya indicios de acoso sexual o por razón de sexo grave o muy grave sin pasar por el procedimiento informal ni promover cualquier tipo de mediación para resolverlo, así mismo, cuando el procedimiento informal no logre resolver la situación o por deseo de la persona afectada.

El expediente que se desarrolle tendrá carácter de expediente informativo.

PLAZO

El plazo total de la resolución desde la recepción del caso por la Comisión de Investigación no será superior a 20 días hábiles, pudiendo ampliarse excepcionalmente por un plazo no superior en 8 días hábiles en caso de especial complejidad.

FASES

Una vez se haya iniciado el procedimiento y siempre que haya indicios de acoso grave o muy grave, los órganos para la aplicación del protocolo, en función del riesgo y daño a la persona acosada, pueden proponer al Servicio de Administración y Servicios la adopción de medidas preventivas que velarán siempre por los intereses de la persona acosada, dándole relevancia a la misma.

Fase I: Inicio (3 días)

Recibida la denuncia y el informe de la Asesoría Confidencial, o excepcionalmente habiendo recibida la denuncia directa por la persona acosada, la Comisión de Investigación se reunirá para analizarla y planificar las actuaciones iniciales, que se realizarán en un plazo máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia:

- Reunión para analizar el caso, planificación de tareas.
- Propuesta al Servicio de Administración y Servicios de las medidas preventivas que se estimen necesarias con la información existente en esa fase del procedimiento.
- Comunicación del inicio del procedimiento a las personas afectadas, notificando de la denuncia a la persona denunciada e identificación de las personas de la Comisión de Investigación que participarán en el mismo, posibilitando la recusación por los motivos legalmente establecidos.

Fase 2: Investigación (17 días)

- Realización de la investigación complementaria si es necesaria: solicitud de información, entrevistas a responsables, a testigos, u otras, realizándose en el plazo abierto para presentar pruebas y alegaciones (8 días).
- Propuesta de medidas preventivas que no se hubieran pedido inicialmente y se estimen necesarias al ir realizando la investigación. La Comisión de Investigación comunicará al Servicio de Administración y Servicios para hacerlas efectivas. La adopción de medidas se realizará tanto en la fase inicial del procedimiento como durante la tramitación del expediente si se estimaran necesarias, ajustadas a lo que requiera la situación concreta.
- Si el caso lo requiere se podrá solicitar asesoría experta.
- Se proporcionará la asistencia médica y psicológica que requiera el estado de la persona acosada.
- Se proporcionará la asistencia o asesoramiento jurídico que sea necesario durante el procedimiento.
- Informe definitivo y comunicación a las partes (Anexo 7 Informe de la Comisión Investigación). El informe contendrá:
  a) Identificación de las partes junto a sus códigos numéricos identificativos;
  b) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe;
  c) Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias del mismo;
  d) Actuaciones realizadas: Pruebas valoradas y actas de las entrevistas realizadas;
  e) Conclusiones de la investigación y medidas disciplinarias propuestas. Anexando en su caso el voto/s particular discrepante.
- Comunicación del informe de la comisión de investigación a las partes y periodo de alegaciones (3 días).

La conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo será adoptada por mayoría simple de las personas integrantes de la Comisión de Investigación. Ello, no obstante, se podrá presentar voto particular argumentado en el caso de no coincidir con la conclusión mayoritaria.

Si se concluye la existencia de acoso grave o muy grave, se dará traslado del acuerdo de la Comisión de Investigación al Servicio de Administración y Servicios para actuaciones posteriores, en plazo máximo de **3 días** desde la adopción del mismo.

Fase 3: Terminación

- Archivo de la denuncia si no queda probada la situación de acoso.
- Cuando quede probada la situación de acoso se dará traslado del resultado y de la propuesta de medidas al Servicio de Administración y Servicios y a la Dirección de eLankidetza para el desarrollo de actuaciones disciplinarias e interposición de denuncia ante la Fiscalía, en su caso.
- Si la persona acosada desiste de forma expresa, pero se aprecian indicios fundados de acoso o como resultado de la investigación ha quedado probado el acoso sexual o por razón de sexo, las actuaciones seguirán de oficio.
- Si se concluyera que los hechos no constituyen acoso sexual o por razón de sexo, pero pueden ser sancionables se pondrá en conocimiento del órgano competente para su resolución.

El anexo 8 recoge de forma esquemática ambos procedimientos.

VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Aunque el presente protocolo no tiene carácter sancionador, cuando de su aplicación se concluya la existencia de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario, que tendrá en cuenta la investigación realizada en el marco del protocolo y su informe de resolución.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se tipifican como faltas muy graves en el régimen disciplinario aplicable al personal de eLankidetza, según la normativa de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El personal funcionario que desarrolle sus funciones en eLankidetza está sujeto a régimen disciplinario y las sanciones que se establecen en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

IX. PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO ENTRE PERSONAS DE ELANKIDETZA Y DE EMPRESAS CONTRATADAS O ENTIDADES

Si quien acosa pertenece a la plantilla de eLankidetza y la persona acosada pertenece a una empresa externa, a la recepción de la denuncia se activará el protocolo siguiendo el procedimiento establecido, informando desde el primer momento a la empresa de la persona acosada y colaborando con ella en la asesoría y acompañamiento a la víctima.

Si el acoso lo realizara una persona de entidad externa sobre una persona trabajadora de eLankidetza, la Asesoría Confidencial trasladará la denuncia a la Comisión de Investigación, que instará a la empresa afectada para que active su propio protocolo o las medidas de que disponga para la resolución de estos supuestos. eLankidetza participará en las actuaciones y quedará garantizada la protección de la víctima.

Cuando el acoso se dé entre personas externas que trabajan en centros de eLankidetza, se comunicará el hecho a la empresa o empresas correspondientes haciendo seguimiento de su resolución.

La inacción de la empresa externa ante un supuesto de acoso realizado por su personal, bien sea entre personal propio o sobre una persona trabajadora de eLankidetza, tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con eLankidetza y en posibles contrataciones futuras, según la normativa aplicable.

Así mismo, desde eLankidetza se impulsará la incorporación de cláusulas específicas en los contratos de obras y servicios que se formalicen.

X. PROCEDIMIENTO EN LOS CASOS DE ACOSO QUE AFECTEN A PERSONAL DIRECTIVO

Cuando se denuncie un supuesto de acoso realizado por personal directivo de eLankidetza, se comunicará la denuncia, y en su caso, el resultado de la Comisión de Investigación, a la Comisión de Ética Pública, órgano competente para resolver las quejas o denuncias sobre incumplimientos del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público.

En sesión de 22 de noviembre de 2016, el Consejo de Gobierno aprueba el Acuerdo por el que se aprueba el Texto Refundido del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su sector público. Mediante Resolución 67/2016, de 22 de noviembre, del Viceconsejero de Relaciones Institucionales, se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Texto Refundido del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su sector público, y se incorporan a dicho Código nuevas previsiones. (BOPV de 28 de noviembre de 2016).

XI. REPARACIÓN

El acoso en todas sus manifestaciones, afecta a las personas involucradas, a la víctima o víctimas en primer lugar, pero también afecta el ambiente laboral y es un componente importante de la cultura organizacional. Por ello, independientemente de las sanciones que se puedan imponer tras la tramitación del correspondiente procedimiento sancionador, se llevarán a cabo medidas de reparación de las víctimas, de las personas que hayan resultado afectadas, así como a todo el tejido de la entidad entendiendo que el abordaje transparente de las situaciones de acoso es una medida de mejora en las relaciones laborales y de avance hacia una entidad libre de todo tipo de expresiones de violencia machista.

Para ello, una vez tomadas las sanciones correspondientes se procederá a diseñar las medidas de reparación que serán en dos sentidos:

Reparación personal

Acompañamiento a la o las víctimas con las necesidades que ellas planteen y que salgan en la resolución: apoyo jurídico si deciden judicializar y sesiones de apoyo psicológico enfocadas en su recuperación.

Reparación colectiva

De acuerdo con lo acordado por el Servicio de Administración y Servicios se pueden valorar las siguientes medidas: sesiones de transparencia, reuniones de todo el personal -preferentemente realizadas en pequeños grupos- para informar de la activación del protocolo y sus resultados y recoger los malestares de la plantilla.

XII. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Desde la eLankidetza se establecerá una política de divulgación y formación a las personas que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente protocolo, sobre la existencia del mismo y los procedimientos de actuación que han de regir frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo existentes dentro de la organización.

Asimismo, eLankidetza difundirá tanto en su página web y manual de acogida, cómo en sus medios de comunicación la existencia del presente protocolo para su general conocimiento.

XIII. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Con el objetivo de prevenir situaciones de acoso y discriminación, eLankidetza realizará diversas acciones destinadas a informar, sensibilizar, capacitar y formar al equipo. Esta formación continua será obligatoria y tendrá lugar mínimo una vez al año.

Las medidas de prevención deberán incidir en la promoción de una cultura de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo, de respeto a la igualdad y diversidad de género y orientación sexual, así como en la construcción de un ambiente incluyente y no violento.

Se incluirá el protocolo en el manual de acogida que se entrega desde el primer día de trabajo a las personas que se incorporan al equipo de trabajo.

XIV. SEGUIMIENTO

La Comisión de Investigación en colaboración con la Asesoría Confidencial llevará a cabo el registro de las todas las quejas y denuncias presentadas, y de los procedimientos informales y formales realizados, con seguimiento de la adopción de las medidas correspondientes.

La Comisión de Investigación realizará informes de seguimiento anuales, a partir de los cuales se hará el seguimiento anual de los procedimientos, y de las medidas y sanciones resultantes de los mismos.

Dichos informes anuales recogerán información cuantitativa y cualitativa. Los informes de seguimiento anuales, así como la propuesta de actuaciones de mejora que contenga, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud.

El presente protocolo, una vez entre en vigor, podrá ser revisado si se observan y aprecian circunstancias nuevas que deban ser tenidas en consideración.

DATOS ESTADÍSTICOS DEL PROCESO

Se propone llevar un registro donde se recogerán los siguientes datos, únicamente a efectos estadísticos, sin contener ningún dato personal.

- Nº medidas de comunicación, información y sensibilización realizadas.
- Nº y tipología de acciones de formación sobre el protocolo realizadas.
- Nº total de denuncias recibidas clasificadas por tipo: conducta sexista, acoso sexual, acoso por razón de sexo.
- Nº de denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo (otro tipo de acoso).
- Nº de personas denunciantes y denunciadas desagregadas por sexo y categoría.
- 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.
- Nº personas denunciantes que solicitan directamente entrar por la Comisión de Investigación (recoger motivo).

VALORACIÓN DEL PROCESO

Destinada 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.

En cuanto a la formación, se llevarán a cabo valoraciones de conocimiento antes y después de las acciones de formación, así como encuestas de satisfacción.

XV. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

En este apartado quedan recogidos los recursos públicos existentes de apoyo a víctimas:
Atención y Recursos Asistenciales

XVI. PROTECCIÓN DE CARÁCTER PERSONAL

El compromiso adquirido por eLankidetza con la protección de datos personales y con la igualdad de género, incluye la voluntad de este ente público de garantizar que se respetan los principios recogidos en la normativa de protección de datos personales, en el tratamiento de dichos datos.

En concreto, el Artículo 5 del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos, en adelante, RGPD), establece dichos principios esenciales de protección de datos, entre los que, a los efectos del presente procedimiento, interesa destacar los siguientes:

LICITUD

La base jurídica que habilita el tratamiento de los datos personales afectos al procedimiento frente al acoso es (art. 6.1.c RGPD) el cumplimiento de una obligación legal conforme a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 5.4 y 14).

LEALTAD Y TRANSPARENCIA

Se informará a las personas interesadas (víctimas, presuntas personas acosadoras) sobre el tratamiento de sus datos personales y los derechos que les asisten en materia de protección de datos personales.

FINALIDAD

Los datos personales se usarán únicamente para el procedimiento frente al acoso. No deberán constar en ningún documento que no se refiera a dicho procedimiento, ni debería figurar el “acoso” como la causa de adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo. Asimismo, si se observase un posible delito existe el deber de denunciarlo al Ministerio Fiscal / Juzgado, lo que conllevaría la comunicación de los datos necesarios.

MINIMIZACIÓN

Únicamente se recabarán y se tratarán los datos personales pertinentes para esclarecer lo ocurrido y que permitan desarrollar las actuaciones necesarias.

LIMITACIÓN DEL PLAZO DE CONSERVACIÓN

Al término del procedimiento interno los datos permanecerán bloqueados (es decir, no accesibles; siéndolo únicamente por requerimiento de la autoridad competente) mientras prescribe la sanción o consten en un proceso judicial. Y una vez transcurrido ese plazo se eliminarán o, si se conservasen a

otros efectos, deberán anonimizarse (es decir, eliminándose toda referencia que pudiera facilitar la identificación de las personas de cuyos datos se trate).

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

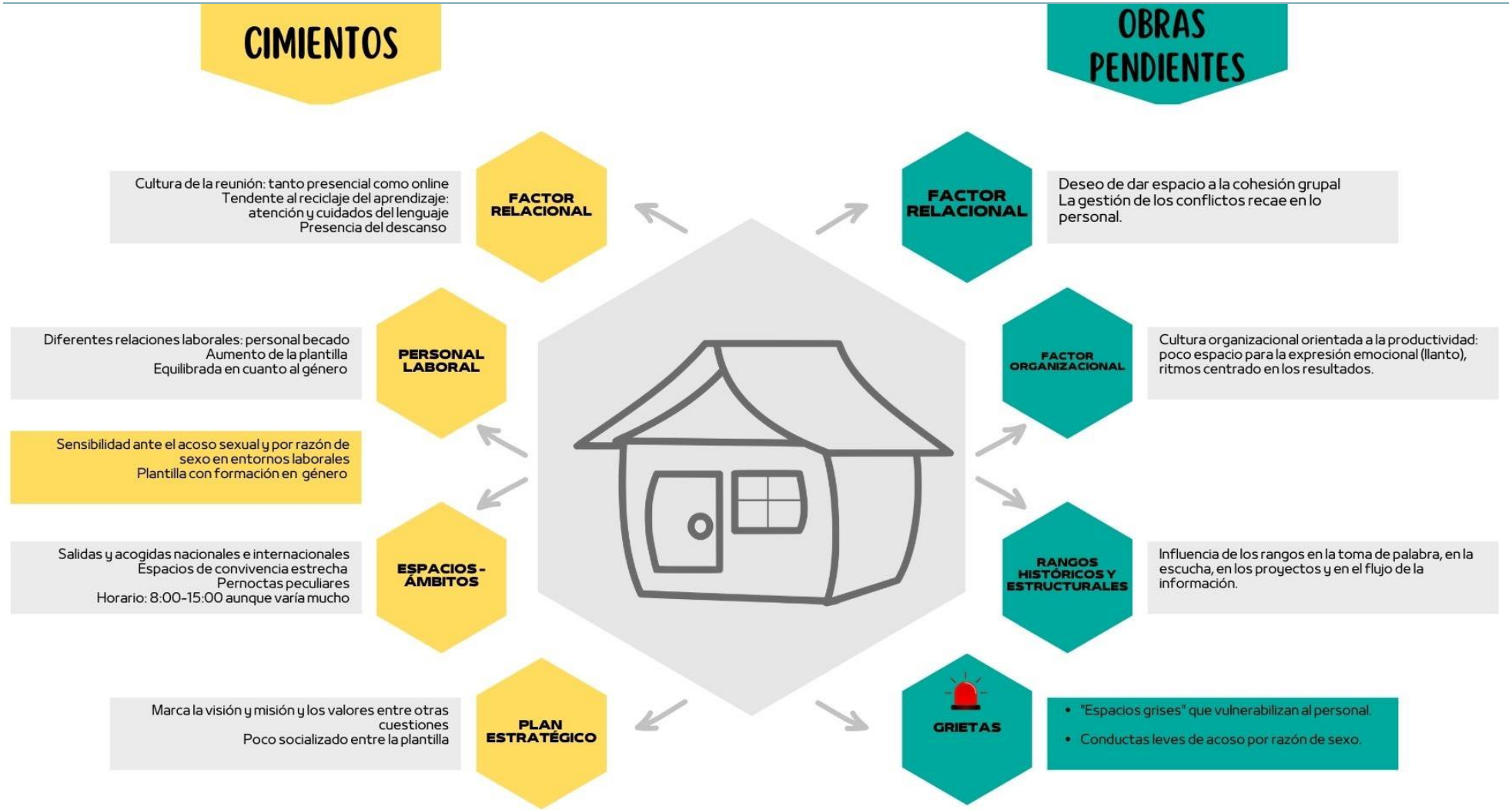
Únicamente conocerán los datos quienes participen en el procedimiento frente al acoso. Para evitar que personas no autorizadas pudieran llegar a conocer la identidad de las personas de cuyos datos se trate, se asignarán códigos seudonimizados a todas las personas implicadas (víctimas, presuntas personas acosadoras, testigos). Los y las representantes legales del personal solo podrán conocer la identidad de quien corresponda si fuese imprescindible para ejercer dicha representación.

eLankidetza considera, de acuerdo con las leyes, que los datos personales de las personas víctimas (particularmente su identidad) tienen el carácter de categoría especial de datos personales. Asimismo, se aplicará ese mismo carácter a los datos personales de las personas presuntas acosadoras (en previsión de que pudiera tratarse de un delito [en aplicación del derecho penal] y/o una posible infracción administrativa [por la legislación de protección de datos personales]). En consecuencia, durante el tratamiento de los datos han de observarse las medidas de seguridad más apropiadas.

Finalmente, cabe recordar que las responsabilidades en que pueden incurrir las personas infractoras, por vulneraciones de la normativa de protección de datos personales (aunque no se detectase situación efectiva de acoso), les pueden acarrear la imposición de sanciones económicas gravísimas en caso de que proceda una denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos, y asimismo se les puede incoar expediente disciplinario (falta grave o muy grave; suspensión, separación, traslado…) o se les podría imputar un delito, con pena de prisión (por ejemplo, la revelación de secretos) y también deberían responder civilmente por los daños morales o patrimoniales (teniendo que hacerse cargo de las indemnizaciones que correspondan).

ANEXOS

ANEXO 1: Elementos del proceso participativo



Fuente: *Sortzen (2023)*

ANEXO 2: Supuestos resultantes del proceso participativo para la elaboración del protocolo

A modo de ejemplo, contiene un listado abierto de conductas de acoso sexual y de conductas de acoso por razón de sexo más extenso que el incluido en el texto del protocolo.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- *El trato desfavorable a una persona por razón de su embarazo, su maternidad o paternidad u otros cuidados familiares.*
- *Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de su sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.*
- *Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de su sexo, como «mujer tenías que ser» o «solo vales para...» ...etc.*
- *Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.*
- *Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.*
- *Sabotear el trabajo de una persona o impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento, etc.) por razón de su sexo.*
- *Impartir órdenes vejatorias que tengan causa en el sexo de una persona.*
- *Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad, por razón de su sexo.*
- *Realizar una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo.*
- *Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.*
- *Ridiculizar a las personas que desarrollan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.*
- *Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.*
- *Adoptar frente a una persona una conducta que la discrimine en el ámbito laboral por razón de su sexo.*
- *Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre el otro.*
- *Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.*
- *No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.*
- *Utilizar humor sexista.*

ACOSO SEXUAL

- *Supeditar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza, explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (conocido como «chantaje sexual»).*
- *Amenazar con represalias a quien se niega a acceder a insinuaciones o peticiones sexuales.*
- *Amenazar con represalias a quien denuncie, atestigüe, colabore o participe en investigaciones de acoso sexual, al igual que contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.*
- *Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.*
- *Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.*
- *Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.*
- *Realizar acercamientos excesivos, dificultar el movimiento, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con una persona, buscando contacto físico con ella.*
- *Realizar llamadas telefónicas o enviar cartas, mensajes, fotografías, vídeos u otros materiales con contenido ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.*
- *Hacer insinuaciones sexuales o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.*
- *Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.*
- *Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual, su identidad o expresión de género.*
- *Realizar preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.*
- *Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.*
- *Observar a otra persona, de manera clandestina o encubierta en un lugar reservado, como un baño o vestuario.*
- *Usar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de trabajo.*
- *Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.*
- *Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.*
- *Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.*

ANEXO 3: Contactos de la Asesoría Confidencial y de la Comisión de Investigación

Contiene los nombres, apellidos y contacto de las personas designadas para la Asesoría Confidencial y para la Comisión de Investigación.

ASESORÍA CONFIDENCIAL	
TITULARES	***SUPLENTES***
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:	email: .....
==========	==========
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:	email: .....

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN	
TITULARES	***SUPLENTES***
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:	email: .....
==========	==========
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:	email: .....
==========	==========
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:	email: .....
==========	==========
Nombre:	*Nombre*: .....
Apellidos:	*Apellidos*: .....
.....	.....
Teléfono:	*Teléfono*: .....
email:.....	email: .....

ANEXO 4: Compromiso de Confidencialidad

Formulario de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y/o por expresión e identidad de género.

Don/Doña,_____, mayor de edad, con NIF_____, interviene en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual y/o por expresión e identidad de género que pudieran producirse en eLankidetza, y se compromete 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 acuerdo a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.

- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- 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.

Asimismo, declaro que he sido informado por ……, de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En …… a …….. de …… de ……..

ANEXO 5: Formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	
Código de expediente (*):	**Fecha:**
__ / __ __ __ / __ __ __ __ / __	
PERSONA SOLICITANTE	
Nombre y apellidos:	
***DNI*:**	***Teléfono:***
mail:	
***Relación con eLankidetza*:**	
PERSONA AFECTADA (en caso de ser distinta a la solicitante)	
Nombre y apellidos:	
***DNI*:**	***Teléfono:***
mail:	
***Relación con eLankidetza*:**	
PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos:	
***DNI*:**	***Teléfono:***
mail:	
***Relación con eLankidetza*:**	
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS	
En caso de que haya testigos, indicar nombres y apellidos	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
☐ Si (Especificar)	☐ No
SOLICITUD	
Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en eLankidetza	
Localidad y fecha	*Firma*

***PROTECCIÓN DE DATOS**.*

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que, en el ámbito del presente protocolo, los datos personales para gestionar el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, se incorporarán a la actividad de tratamiento que se cree al efecto. La finalidad de dicho tratamiento es la gestión de la violencia, el acoso sexual y por razón de sexo, las agresiones a profesionales o conflicto en el entorno laboral, conforme al cumplimiento de una obligación legal conforme a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 5.4 y 14). No se realizarán comunicaciones de datos a terceras organizaciones, salvo al Ministerio Fiscal / Juzgado si se observara un posible delito o a la Comisión de Ética Pública adscrita al Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno del Gobierno Vasco en el caso de participación de personal directivo. Únicamente se recabarán y tratarán los datos pertinentes para esclarecer lo ocurrido y para el procedimiento frente al acoso. Únicamente conocerán los datos quienes participen en el procedimiento y al término del mismo los datos permanecerán bloqueados mientras prescribe la sanción o consten en un procedimiento judicial, y una vez transcurrido ese plazo, se eliminarán o se anonimizarán si se conservasen a otros efectos. La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento.

Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la siguiente dirección web: Autoridad Vasca de Protección de Datos

(*) *A rellenar por eLankidetza*

ANEXO 6: Informe de la Asesoría Confidencial

SOLICITANTE							
☐	*Persona afectada*	☐	*Persona testigo*	☐	*Representante legal*	☐	Otras

TIPO DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Código de expediente:	__/__ __ __/ __ __ __ __/ __
Relación con eLankidetza:	

ASESORÍA CONFIDENCIAL (COMPOSICIÓN)

FECHAS DE TRAMITACIÓN	
Recepción queja/denuncia	
Entrevista inicial de valoración	
Constitución de la Asesoría Confidencial	
Entrevista con la persona denunciada	
Fin del procedimiento	

MOTIVO DE LA QUEJA O DENUNCIA (Descripción)

INFORMACIÓN RECABADA Y ENTREVISTAS REALIZADAS

VALORACIÓN DEL CASO

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS

DERIVACIÓN O FIN DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL	
☐ *Aceptación* ☐ No *Aceptación* ☐ *Archivo*	☐ *Inicio de procedimiento formal* ☐ *Comunicación al Servicio de Administración y Servicios. Fecha:*
Firma de la Asesoría Confidencial *Fecha:*	

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
☐	*Comunicación a la persona denunciante* *Fecha:*	☐	*Comunicación a la persona denunciada* *Fecha:*
Firma Administración y Servicios. Fecha:			

ANEXO 7: Informe de la Comisión de Investigación

SOLICITANTE							
☐	*Persona afectada*	☐	*Persona testigo*	☐	*Representante legal*	☐	Otras

TIPO DE ACOSO

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
Código de expediente:	__ /__ __ __ / __ __ __ __
***Relación con eLankidetza*:**	

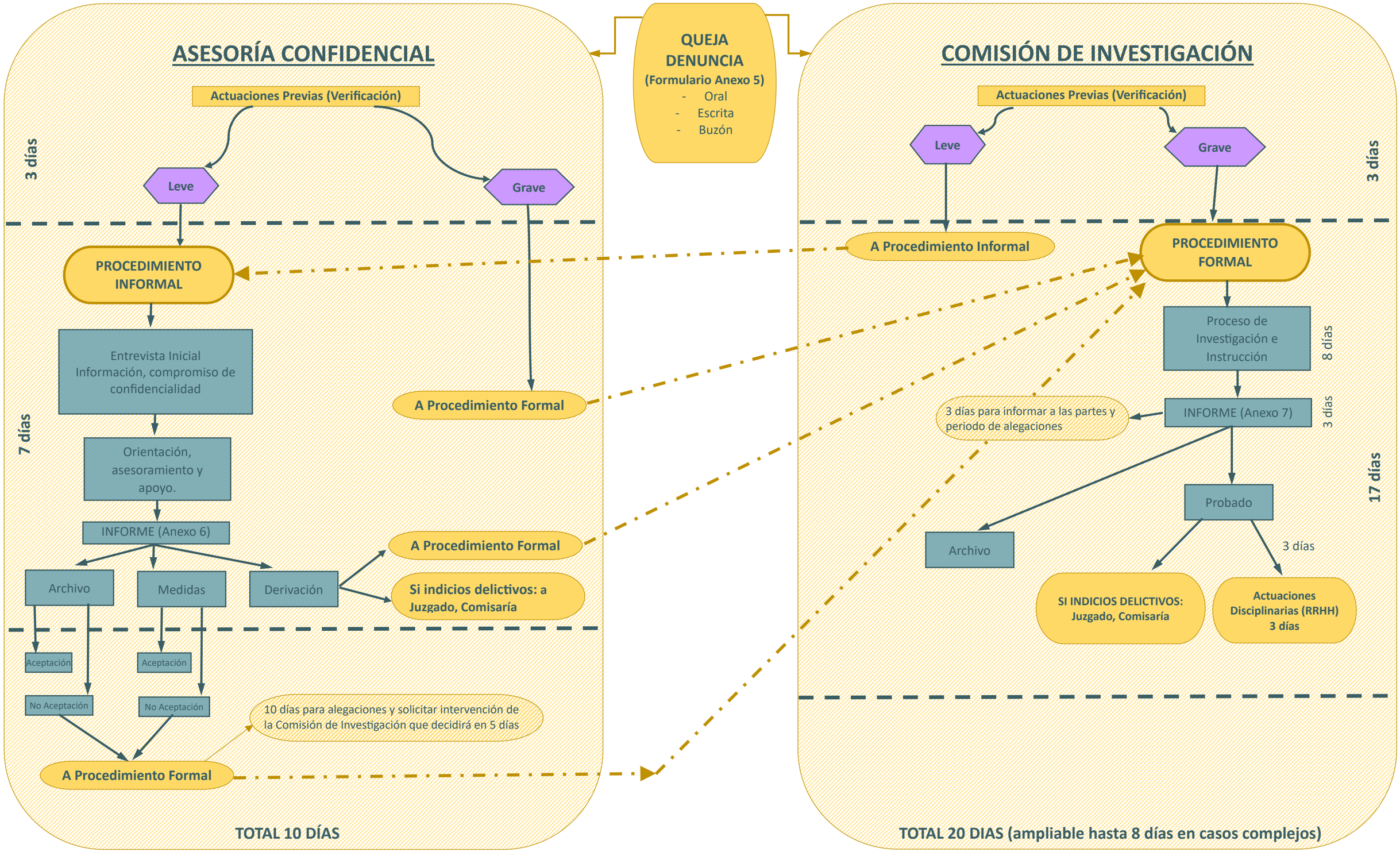
COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN *(COMPOSICIÓN)*

ANTECEDENTES DEL CASO
Descripción de los hechos y actuaciones previas
Testimonios
Pruebas recabadas
Relación de los hechos del caso que resultan acreditados
Circunstancias agravantes observadas

CONCLUSIONES

INCIDENCIAS

PROPUESTA DE MEDIDAS	
DERIVACIÓN O FIN DEL PROCEDIMIENTO FORMAL	
☐ *Aceptación* ☐ No *Aceptación* ☐ *Archivo*	☐ *Actuaciones disciplinarias* ☐ *Indicios delictivos (Juzgado, Comisaría)* ☐ *Comunicación al Servicio de Administración y Servicios*
Firma de la Comisión de Investigación *Fecha:*	

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS			
☐	*Comunicación a la persona denunciante* *Fecha:*	☐	*Comunicación a la persona denunciada* *Fecha:*
Firma Administración y Servicios *Fecha:*			

ANEXO 8: Esquema de los procedimientos