



PROTOCOLO PARA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Julio 2023



INDICE

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	3
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.	NORMATIVA APLICABLE.....	5
4.	DEFINICIONES.....	7
5.	AGENTES ESPECÍFICOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO.....	9
6.	PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO.....	10
7.	PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS.....	12
8.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	18
9.	POLITICA DIVULGATIVA.....	18
10.	SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.....	19
11.	EVALUACION Y SEGUIMIENTO.....	20

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de género, como manifestaciones de violencia que pueden aparecer en el mundo laboral, constituyen una de las discriminaciones por razón de género más destructivas, al tiempo que vulneran otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y los derechos al trabajo y a la seguridad y salud laborales. Además, son manifestaciones de la relación de poder que tienen que ver directamente con los roles que se han venido atribuyendo a las personas en función del sexo. Por todo ello, son comportamientos que hay que prevenir, evitar y, cuando se producen, parar para que no tengan efectos indeseados sobre la salud de las víctimas.

Teniendo en cuenta que la igualdad, la no discriminación, la integridad física y moral, la intimidad, la libertad sexual, el derecho al trabajo y la protección de la dignidad están recogidos en la Constitución Española, en la normativa para la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa de las Comunidades Autónomas, y que, teniendo en cuenta los daños que puedan afectar a la salud, quienes suscribimos en nombre de la empresa y en nombre de la parte social manifestamos que no vamos a tolerar este tipo de violencia en IRAURGI BERRITZEN, organización que pertenece a nuestro ámbito de aplicación, por lo que se va a sancionar duramente el acoso sexual y el acoso por razón de género.

Asimismo, a través del presente protocolo nos comprometemos a regular y aplicar con todas las garantías un procedimiento de respuesta a las reclamaciones y denuncias por acoso sexual y acoso por razón de género, así como a proporcionar la formación e información necesaria para que todo el personal de la empresa sea consciente de la necesidad de respetar los citados derechos. Para ello se tendrán en cuenta las normativas institucionales, constitucionales, autonómicas y laborales, así como las declaraciones sobre los derechos de los trabajadores a disfrutar de un ambiente de trabajo no violento.

En este sentido, corresponde a IRAURGI BERRITZEN la aplicación de los artículos 52, 53 y 54 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Estos artículos recogen el código de conducta, los principios éticos y los principios de comportamiento a seguir por los trabajadores.

En cualquier caso, el establecimiento de un protocolo de actuación ante el acoso sexual y por razón de género no prejuzga las obligaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales en general, incluidos los riesgos psicosociales. Por tanto, sin perjuicio de establecer un protocolo de actuación ante estas situaciones de violencia en el trabajo, es necesario evaluar los riesgos de acoso sexual y acoso por razón de género. Asimismo, es obligatorio cumplir con las obligaciones de planificación e implantación de las medidas necesarias para evitar situaciones de acoso en la empresa.

Por último, quedan excluidos de este documento los casos de acoso laboral o psicológico. No obstante, en tanto IRAURGI BERRITZEN no concrete el procedimiento específico para este tipo de acoso, se aplicará lo aquí recogido.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, toda empresa debe establecer procedimientos específicos que, utilizando los instrumentos negociados, canalicen las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sufrido esta tipología de violencia de género en el trabajo.

Dado que IRAURGI BERRITZEN tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que trabajan en centros de trabajo dependientes del Director, debe garantizar, por todos los medios disponibles, ambientes de trabajo libres de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a todas las personas que trabajan en estas empresas, incluidos los socios, contratados, practicantes, proveedores, trabajadores adscritos a contratas o subcontratas y/o trabajadores autónomos puestos a disposición de las ETTs y relacionados con la empresa.

El protocolo se aplicará a todos los espacios en los que estas personas trabajen, incluyendo ferias, diferentes formaciones que se reciban y/o impartan, viajes de trabajo y desplazamientos. También en espacios de ocio relacionados con el trabajo – comidas y cenas de trabajo, actividades deportivas organizadas por la empresa... -.

A tal efecto, IRAURGI BERRITZEN, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los trabajadores, propios o procedentes de otras empresas, que se encuentren en su centro de trabajo. Informará a las empresas de origen de estos trabajadores y a las de las empresas a las que acuden sus propios trabajadores de su política de tolerancia cero ante la violencia en el trabajo y, en particular, ante el acoso sexual y por razón de género y de la existencia de un protocolo de actuación en esta materia. Además, deberá obtener de estas empresas, por un lado, el compromiso de comunicar a sus trabajadores dicha política e informarles del protocolo de actuación vigente en dicho ámbito de aplicación, y por otro, la información sobre el protocolo de acoso sexual en dichas empresas, en el caso de que exista, por parte de alguno de sus trabajadores, para su aplicación y garantía de su aplicación en caso de producirse.

Asimismo, la empresa asume la obligación de comunicar a la clientela y a las entidades proveedoras su política de actuación frente al acoso sexual y por razón de género y, en particular, el presente protocolo, señalando su estricto cumplimiento. Para ello, colgaremos el protocolo en la web, a disposición de proveedores y clientes, para su consulta.

Si en un caso concreto IRAURGI BERRITZEN no tuviera capacidad para aplicar el protocolo en su integridad (por ser el sujeto activo del presunto acoso ajeno a la autoridad de la dirección de la empresa), el director deberá dirigirse a la empresa competente para que resuelva el problema en esta última y, en su caso, sancione al responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, se extinguirá la relación comercial entre ambas empresas.

3. NORMATIVA APLICABLE

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

- tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género son actos o comportamientos discriminatorios (artículo 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el diagnóstico previo y negociado de estas medidas se incluirá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de género (LOI 46.2).
- las empresas están obligadas a promover condiciones de trabajo adecuadas para evitar el acoso sexual y el acoso por motivos de género, permitiendo procedimientos específicos para prevenir este tipo de situaciones y canalizar las denuncias o reclamaciones de quienes las sufren";
- A tal fin, podrán establecerse, previa negociación con los representantes de los trabajadores, medidas tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas instrucciones y la realización de campañas de información o acciones formativas (artículo 48.1);
- y que los representantes laborales deben contribuir a prevenir el acoso sexual y por razón de género en el trabajo:
 - o sensibilizando al personal sobre este tema
 - o e informando a la dirección de la empresa de las actitudes o comportamientos que conozca y que puedan dar lugar al acoso (artículo 48.2).

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

Modificación de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, LECn) y que permita adaptar la respuesta penal a empresas e instituciones por más delitos. Entre estos cambios se encuentran los siguientes:

- El denominado acoso sexual es también un delito que puede cometer una persona jurídica (artículo 184 del Código Penal).
- El tipo penal que ya enmarcaba el artículo 197 del Código Penal, el relativo a la difusión no autorizada de imágenes o grabaciones que puedan perjudicar gravemente la intimidad, se amplía ahora con la inclusión de un nuevo párrafo en el que se sancionará a las empresas y entidades que las recojan y las difundan o exhiban sin autorización y a las que las cedan a terceros sin autorización.

En el ámbito laboral, las principales novedades son:

Las empresas están obligadas a:



- Promover condiciones de trabajo que eviten delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Arbitrar procedimientos específicos de prevención de estos delitos y conductas, así como el protocolo de actuación en caso de denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas de tales conductas, incluyendo expresamente las sufridas en el ámbito digital.
- Fomentar la sensibilización y ofrecer formación integral de protección contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Establecer medidas para la realización de campañas informativas o acciones formativas, junto con los representantes legales de los trabajadores.
- Incluir la violencia sexual entre los riesgos laborales en la valoración de los riesgos de los puestos de trabajo desempeñados por los trabajadores, e informar y formar a los mismos.
- Incorporar la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para garantizar los derechos de las personas LGTBI, establece en el artículo 15 de la Sección 3ª del Capítulo II del Título I:

Las empresas de más de cincuenta trabajadores deberán disponer, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, de un conjunto planificado de medidas y recursos para lograr la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, incluido un protocolo de actuación en la atención al acoso o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas se pactarán a través de la negociación colectiva y se acordarán con la representación legal de los trabajadores. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollará reglamentariamente

Además, el acoso sexual y el acoso por razón de género son riesgos laborales de carácter psicosocial que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los sufren. En este sentido, las empresas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (**artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**).

IRAURGI BERRITZEN no está obligada a aplicar esta ley por su menor plantilla. No obstante, en este protocolo también se ha tenido en cuenta el acoso a personas LGTBI.

4. DEFINICIONES

4.1. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es toda conducta verbal o física de naturaleza sexual que tenga por objeto o por efecto ofender la dignidad de una persona, en particular en un contexto intimidatorio, degradante o humillante (artículo 7 LOI).

El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir alguna satisfacción sexual, pero el objetivo final es expresar el poder de una persona para dominar a otra; a menudo es el hombre el que domina a la mujer, perpetuando así ciertas estructuras de poder que aún perduran en nuestra sociedad.

A continuación se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de acoso sexual:

Constituyen faltas LEVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Formular preguntas sobre la vida sexual.
- Solicitar una cita reiterada cuando ya se ha denegado.
- Acercarse una y otra vez en exceso.
- Hacer comentarios o valoraciones sobre el aspecto físico o la imagen de una persona, así como sobre su condición o inclinación sexual.
- Pedir relaciones sexuales sin presión a la vista.
- Utilización de imágenes en el trabajo y/o equipos de trabajo (visualización de contenidos sexualmente humillantes, sugerentes o pornográficos).
- Chistes o halagos repetidos de carácter sexual.
- Hablar repetidamente de las propias habilidades o aptitudes sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

Constituyen faltas GRAVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contacto físico no deseado (tocamientos, roces, abrazos, caricias, pellizcos...).
- El envío de llamadas telefónicas, cartas, mensajes o fotografías u otras de carácter sexual ofensivo.
- Presionar y coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Impedir a una persona moverse para conseguir contacto físico.
- Realizar sugerencias sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual sobre la vida sexual de una persona.
- La inspección clandestina o encubierta de personas en lugares privados como aseos o vestuarios.



- Mirar lascivamente el cuerpo de otra persona.

Constituyen faltas MUY GRAVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Que el acceso al empleo esté condicionado a que la víctima realice algún favor sexual, aunque no se haya producido la amenaza explícita o implícita de ese condicionamiento (chantaje sexual).
- Amenazas con represalias tras rechazar sugerencias o peticiones sexuales.
- Cualquier agresión sexual establecida en el Código Penal.
- Tomar represalias contra las personas que denuncian acoso o que participan, colaboran o testifican en las investigaciones de acoso, así como contra las que se oponen a este tipo de conductas, ya se refieran a sí mismas o se refieran a nadie.

4.2. ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Se entiende por acoso por razón de género todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona cuyo objeto o efecto sea atentar contra su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de género puede ser provocado tanto por los principales como por los compañeros o subordinados, siendo los estereotipos de género los principales agentes; en muchas ocasiones tiene como objetivo despreciar a las personas de un sexo, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades. Normalmente se realiza con la intención de mantener una situación de poder para que un sexo domine al otro, así como de despreciar a personas con una identidad de género diferente.

Pueden ser conductas de acoso por razón de género, entre otras:

Son faltas LEVES las siguientes conductas de acoso por razón de género:

- Tratar a las personas como si tuvieran un nivel intelectual bajo (en la forma de hablar, en el trato...) por razón de género.
- Utilizar un humor sexista, transfobo u homófobo.

Constituyen faltas GRAVES las siguientes conductas de acoso por razón de género:

- Utilizar conductas discriminatorias basadas en el propio género sexual.
- Discriminación por embarazo o maternidad, entendiéndose por discriminación directa por razón de género el trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.
- Los continuos menosprecios públicos y privados sobre una persona o sobre su trabajo, capacidad, competencias técnicas, habilidades... por razón de sexo y/o género.
- Utilizar expresiones sexistas, homófobas o transfobas y ofensivas para menospreciar capacidades, competencias y/o destrezas (p. ej.: Tienes que ser mujer única y



exclusivamente para fabricar la muela.

- Sesgar (excluir, ignorar) las aportaciones, comentarios o acciones realizadas en función del género o identidad de género de la persona.
- Ignorar las órdenes o instrucciones de los superiores cuando éstos sean mujeres.
- Proporcionar a una persona un puesto de trabajo u obligación inferior a la que le corresponde por razón de sexo, género, identidad de género/orientación sexual.
- Frustrar el trabajo u obstaculizar los medios de hacerlo correctamente (información, documentación, equipamiento...).
- Dar órdenes ofensivas sobre el sexo de la persona por su identidad de género/orientación sexual.
- Ridiculizar a las personas por asumir trabajos tradicionalmente realizados por personas del sexo opuesto.
- Denegar los permisos correspondientes a una persona por razón de sexo, expresión sexual u orientación sexual de forma arbitraria.

5. AGENTES ESPECÍFICOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

5.1. ASESORAMIENTO CONFIDENCIAL

Las personas que serán asesoras confidenciales deberán ser propuestas por la Comisión de Igualdad de Género y aprobadas por la Dirección. Las principales funciones de los asesores confidenciales serán escuchar las situaciones de acoso e identificarlas, así como solicitar la constitución de una comisión de investigación si el caso lo requiere. Para ello recibirán formación específica en el momento del nombramiento.

Los criterios de selección serán los siguientes:

- Ser miembro de la Comisión de Igualdad de Género
- Capacidad de escucha y relación de confianza con los compañeros
- Habrá al menos una mujer entre los asesores confidenciales.

Las personas que serán Asesoras Confidenciales en el periodo de planificación 2022-2025 son:

- Maialen Ituarte Alustiza
- Ione Eizagirre Lopetegi
- Jon Zubizarreta Uzin
- Nekane Arrieta Imaz

El nombre y apellidos de los Asesores Confidenciales serán comunicados a todo el personal, así como la forma de contactar con ellos.

Las asesorías confidenciales se renovarán cada cuatro años, cada vez que se renueve el



plan de igualdad de género.

Los asesores confidenciales serán al menos dos personas y en el caso de que sean dos se designará un sustituto. En el momento de la elaboración del protocolo se ha decidido que sean cuatro, lo que no quiere decir que tengan que seguir siendo cuatro en el siguiente periodo de planificación.

La renovación de las personas que integran la Asesoría Confidencial se realizará de forma progresiva, garantizando que cada vez que una persona asuma la función de Asesor Confidencial, al menos un asesor con antigüedad en estas tareas siga ejerciendo dicha función en la misma. Los nuevos Asesores Confidenciales recibirán formación específica a la hora de asumir la nueva función.

5.2. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Esta comisión será creada por el Director a petición de la Asesoría Confidencial. Estará compuesto por:

- Dos asesores confidenciales
- Director/a

En el caso de que el Director o la Directora rechace la petición del asesor o asesora confidencial para la constitución de la Comisión de Investigación, ésta se justificará por escrito.

Asimismo, si el Director está implicado en un caso de acoso, el Asesor Confidencial podrá dirigirse al Presidente de IRAURGI BERRITZEN para que cree una Comisión de Investigación y tome decisiones con su informe.

La participación de una persona de IRAURGI BERRITZEN en la Comisión de Investigación podrá ser rechazada cuando mantenga una relación familiar de primer grado o afectiva con la persona denunciante o denunciante.

La recusación deberá ser aceptada por el Director o Directora, quien, en su caso, decidirá si designa o no a otra persona para la adecuada realización de la investigación como miembro de la Comisión de Investigación.

6. PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO

La aplicación del presente Protocolo implica el cumplimiento de los siguientes principios y garantías de información del procedimiento:

PRINCIPIO DE CELERIDAD

Debe tramitarse con urgencia y debe establecerse un plazo máximo para resolver las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS



Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo podrán ser conocidos por las personas que intervengan directamente en las fases de este protocolo en función del papel que desempeñen. Esto supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, no acceder a los expedientes de datos de carácter personal, declarar expresamente a las personas intervinientes la obligación de guardar secreto sobre la materia, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para la identificación de expedientes, etc. Los datos de salud deben ser tratados de forma específica, previa autorización expresa de las personas afectadas para su incorporación al expediente, y cualquier informe que se genere debe respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DE LA INTIMIDAD Y DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

El procedimiento debe proteger la intimidad de la persona acosada y de todas las personas que participan en el mismo. Se debe actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben realizarse con el máximo respeto hacia todas las personas implicadas (testigos, denunciados, etc.).

PRINCIPIOS DE SEGURIDAD JURÍDICA, IMPARCIALIDAD Y DERECHO DE DEFENSA DE TODAS LAS PERSONAS IMPLICADAS

El procedimiento debe garantizar la audiencia imparcial y el tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento deberán actuar de buena fe para investigar la verdad y esclarecer los hechos denunciados. Todas las personas que participen en el procedimiento tienen derecho a ser informadas del procedimiento, de los derechos y deberes, de la fase que se está desarrollando y del resultado de las fases en función de las características de su participación (perjudicados, testigos, denunciados). En todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas podrán contar con el apoyo y asesoramiento de una o varias personas de confianza del entorno de la empresa.

APOYO ANTE POSIBLES REPRESALIAS

Ninguno de los implicados debe sufrir represalias por participar en el proceso de notificación o denuncia de una situación de acoso.

PRINCIPIO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS FORMADAS

Para garantizar el procedimiento, IRAURGI BERRITZEN se asegurará de la participación de



personas capacitadas en igualdad y funciones. Asimismo, es importante garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la constitución de la Comisión de Investigación encargada de la tramitación de las denuncias.

PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN

Se debe evitar, en la medida de lo posible, que la persona acosada explique y describa repetidamente las conductas de las que ha sido víctima.

PRINCIPIO DE REPARACIÓN DE LA VÍCTIMA EN EL ENTORNO LABORAL

Las personas afectadas por cualquier conducta que implique acoso sexual y acoso por razón de género tienen derecho a ser indemnizadas a través de los mecanismos legales establecidos; asimismo, con este fin, la empresa se compromete, a modo de ejemplo, a apoyar a la víctima de acoso en el entorno laboral, comprometiéndose la empresa a poner en marcha las medidas necesarias para recuperar el proyecto profesional de la víctima; poner a disposición de la víctima todas las medidas que considere oportunas para garantizar su derecho a una protección integral de su salud hasta su total recuperación, como puede ser la asistencia profesional psicológica y/o médica a las víctimas de acoso, o el contacto con una asesoría confidencial. Este último prestará apoyo, asesoramiento y apoyo para que la víctima vuelva a la situación de normalidad previa al suceso.

CESE DE LAS SITUACIONES DE ACOSO LO MÁS RÁPIDO POSIBLE

El colectivo de IRAURGI BERRITZEN adoptará medidas para que en caso de identificar un comportamiento de acoso cese de forma inmediata esta situación.

7. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador/a o representante de los trabajadores/as o cualquier otra persona que tenga conocimiento de las situaciones de acoso podrá interponer una queja o denuncia ante los Asesores/as Confidenciales conforme al procedimiento que se detalla a continuación en relación con el acoso sexual o por razón de género.

Si más de una persona ha sufrido acoso pueden denunciar en grupo.

El hecho de que, tras la interposición de la denuncia, el afectado deje RENOVAR IRAURGI no supondrá la suspensión del protocolo, salvo que expresamente el afectado lo solicite.

7.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL



En los casos en los que las actividades o actitudes tengan un carácter sexista, la queja podrá presentarse tanto oralmente como por escrito ante la Asesoría Confidencial.

En el caso de que el asesor confidencial considere que estamos ante una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o por razón de género, en este caso, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de comprobación de la queja, para lo cual podrá acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento para recibir las declaraciones de quienes lo consideren necesario.

Una vez constatada la existencia de indicios de veracidad de la queja presentada, la Asesoría se pondrá en contacto con la persona objeto de la queja de forma confidencial, individual o asistida por el presunto acosado o acosada (preferida por el acosado). Se le informará, por un lado, de que se ha recibido una queja sobre su actitud y de que si ésta es cierta y se mantiene y se reitera, se considerará acoso sexual o acoso por razón de género y, por otro, se le informará de las consecuencias o sanciones disciplinarias que esta situación pueda acarrearle.

La persona a la que se le haya atribuido un comportamiento sexista podrá dar las explicaciones que desee.

En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial únicamente comunicará la queja e informará sobre las posibles sanciones disciplinarias que se deriven de la misma en caso de persistencia de dicho comportamiento.

El procedimiento informal tiene como objetivo resolver el problema de forma no oficial y no convertirse en acoso sexual o acoso por razón de género. Así se actúa cuando, con frecuencia, se informa a la persona que realiza el acoso de las consecuencias vejatorias e intimidatorias de su comportamiento y de su posible transformación en acoso, bastando para solucionar el problema.

Este procedimiento se realizará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, la Asesoría dará credibilidad a la persona que presenta la queja y debe velar por la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal fin, al inicio del procedimiento se asignarán números a los interesados con el fin de documentar estas tipologías que, aunque no puedan ser calificadas como acoso, pueden convertirse en acoso.

En el plazo de siete días hábiles desde la presentación de la queja se pondrá fin al procedimiento. Excepcionalmente, sólo en casos de extrema necesidad, el plazo podrá ampliarse en tres días.

La Asesoría Confidencial comunicará inmediatamente el resultado del procedimiento informal al Director de la empresa.

7.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

INICIO DEL PROCESO. DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES



Cuando las actuaciones denunciadas se consideren constitutivas de acoso o el denunciante se muestre insatisfecho con la solución alcanzada en el procedimiento informal de resolución, bien por considerar inadecuada la solución ofrecida, bien por reincidencia en las conductas denunciadas; además de su derecho a denunciar en la Inspección de Trabajo, en la vía civil y laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear denuncia formal para depurar las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir el denunciado.

La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial. Valorará la fuente, naturaleza y seriedad de la denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio para investigar la situación denunciada. Al igual que en el caso anterior, la Asesoría dará credibilidad a la persona que presenta la queja y debe velar por la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto, al inicio del procedimiento se asignarán los códigos numéricos a las partes afectadas.

Además del acosado, cualquier persona que tenga conocimiento del acoso puede denunciar esta situación.

El Asesor Confidencial deberá garantizar la máxima confidencialidad y seriedad de todas las denuncias formales.

Una vez recibida la denuncia, la Asesoría Confidencial informará de forma confidencial al Director para la creación de la Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación podrá adoptar medidas cautelares. Se trata de una serie de medidas cautelares, siempre que sea posible, para evitar que el acosador y acosado se aparten inmediatamente o cambien de lugar de trabajo, de oficina, para prolongar una situación perjudicial para la salud y la integridad del acosado. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para el perseguido menoscabo o menoscabo de las condiciones de trabajo ni alteración sustancial de las mismas.

PROCEDIMIENTO

La Comisión de Investigación utilizará los procedimientos de investigación que estime oportunos para verificar la veracidad de la denuncia, respetando en todo momento los derechos fundamentales de las personas afectadas, en particular el derecho a la intimidad y dignidad de ambas partes.

Comunicar al denunciado la interposición de la denuncia a la mayor brevedad posible.

Además, se le dará la posibilidad de hablar ante el acosado o no (el que elija el acosado) o, en su caso, ante el delator (en este caso según el deseo del denunciante). Para la práctica de la prueba testifical, tanto uno como otro, podrán solicitar la presencia de otro personal.

Siempre que sea posible, la información se recogerá únicamente por la exposición del acosado sobre los hechos, cuando la denuncia se realice por él mismo (salvo que resulte necesario realizar posteriormente nuevas entrevistas para resolver el caso), garantizándose la confidencialidad y agilidad en la tramitación.



TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el plazo máximo de diez días hábiles desde la presentación de la denuncia, la Comisión de Investigación elaborará y aprobará un informe sobre el presunto acoso investigado, en el que expresará las conclusiones obtenidas y las circunstancias agravantes observadas, y propondrá, en su caso, las medidas disciplinarias correspondientes. Dicho informe se remitirá inmediatamente al Director de la empresa para que, en su caso, inicie el procedimiento sancionador establecido en el régimen disciplinario de la entidad. Excepcionalmente, sólo en casos de extrema necesidad, el plazo podrá ampliarse en tres días.

Deberá garantizarse que no haya represalias contra quienes denuncian acoso o contra las personas que participan, acompañan o testifican en la investigación de los mismos, ni contra quienes se oponen o critican este tipo de conductas, se refieran a sí mismos o se refieran a nadie.

Las represalias producidas durante el procedimiento o los daños causados al acosado o a los denunciantes del acoso serán restituidas, al menos, en las condiciones en que se encontraban antes del acoso, sin perjuicio de cualquier otro procedimiento que pretendan iniciar sobre esta situación y sus consecuencias.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren intencionadamente fraudulentas y dolosas y se realicen para causar un perjuicio injustificado al denunciado, serán sancionadas conforme a lo dispuesto en el régimen disciplinario del IRAURGI BERRITZEN, sin perjuicio de las demás acciones que procedan en derecho.

Si la Comisión de Investigación no fuera capaz de reunir las pruebas necesarias para considerar esencial la denuncia, no podrán obligar al denunciante, cuando el denunciante sea perseguido, a trabajar involuntariamente con el denunciado. La dirección de la empresa está obligada a cambiar de puesto de trabajo, siempre que sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en ningún caso que el perseguido acuda, cuando lo estime oportuno, a la inspección de trabajo o a la vía judicial mediante el correspondiente procedimiento de protección. Asimismo, la empresa informará inmediatamente a las autoridades competentes de la existencia de indicios de delito.

Además de remitir al Director el informe que ponga fin al procedimiento para que, en su caso, inicie el correspondiente procedimiento sancionador, como resultado de la investigación, se podrían proponer medidas preventivas para evitar que la situación se reproduzca.

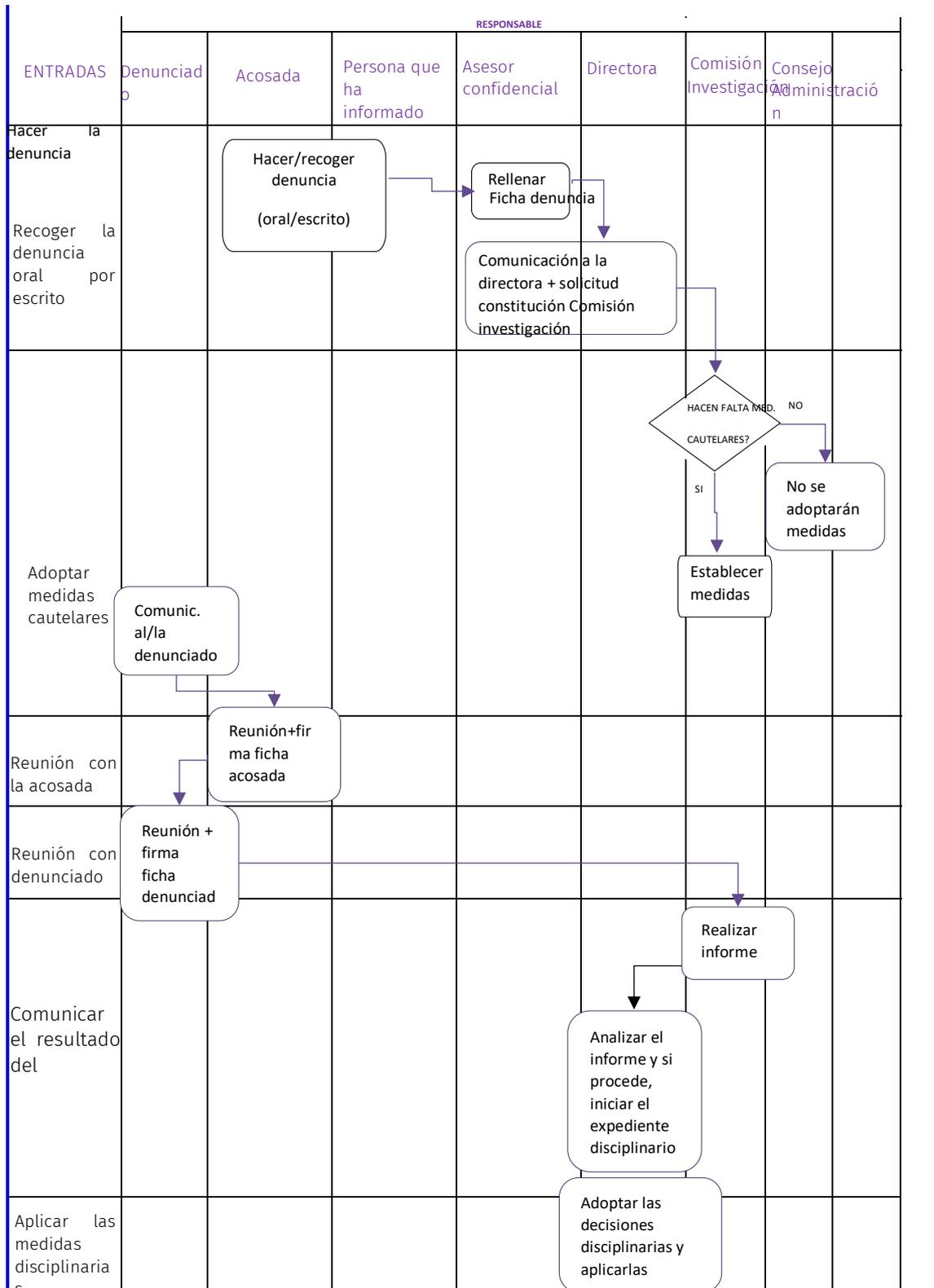
Con carácter disuasorio, el resultado de la investigación practicada y el expediente sancionador se comunicará suficientemente en el ámbito en el que se llevó a cabo la actuación sancionada, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de las personas afectadas.

En resumen, cada grupo participante en el procedimiento formal tiene las siguientes funciones:



GRUPO	FUNCIONES
Asesoramiento confidencial	<p>Recibir denuncia</p> <p>Solicitar al Director la constitución de la Comisión de Investigación</p> <p>Participar en la Comisión de Investigación</p> <p>Custodiar la documentación y los plazos en todo el proceso</p> <p>Informar anualmente sobre el uso de este protocolo y proponer mejoras</p>
Comisión de investigación	<p>Adoptar medidas cautelares</p> <p>Realizar investigación</p> <p>Presentar informe al Director (denuncia, acreditada, no acreditada y recogerá las faltas identificadas)</p>
Director(a)	<p>Tomar la decisión de crear una Comisión de Investigación</p> <p>Decidir y, en su caso, activar, previo informe de la Comisión de Investigación, el procedimiento sancionador establecido en el régimen disciplinario de la entidad</p>

A continuación se indica el flujo del procedimiento formal:



8. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Son actos y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de género y acoso ambiental los incumplimientos laborales que impliquen sanción disciplinaria. En todo caso, para la determinación de las faltas y la imposición de las sanciones se tendrán en cuenta en este protocolo las recogidas en el régimen disciplinario de IRAURGI BERRITZEN. Por otra parte, para valorar la gravedad de los hechos y determinar, en su caso, las sanciones que puedan imponerse, se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

Son AGRAVANTES:

- a) Abuso de posición de superioridad jerárquica o decisión sobre las condiciones de trabajo o la propia relación laboral de la persona acosada.
- b) La reiteración de conductas vejatorias por parte de la víctima tras la puesta en marcha de los procedimientos de solución.
- c) Cuando el acosador sea reincidente en la realización de acoso sexual y/o por razón de género.
- d) Dos o más personas perseguidas.
- e) Discapacidad física, psíquica o sensorial del acosado.
- f) Cuando el estado psicológico o físico del acosado haya sufrido graves alteraciones médicas acreditadas.
- g) Comprobar que el acosador ha realizado conductas o represalias intimidatorias hacia el acosado, los testigos o la Asesoría Confidencial.
- h) Cuando se produzcan durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Presionar u obligar a los perseguidos, testigos o familiares de los mismos para que la investigación no se lleve a cabo correctamente.
- j) Estar en situación de contratación temporal con contrato de interinidad, periodo de prueba, becario o en prácticas.

En el supuesto de que, por aplicación del procedimiento establecido en el Protocolo, se incoe un expediente disciplinario que implique una sanción distinta del despido disciplinario del acosador o acosadora, éste o ésta deberá asistir a un curso de formación con el contenido especificado en el apartado de Sensibilización, Información y Formación del presente protocolo.

9. POLITICA DIVULGATIVA

Es imprescindible que todo el personal afectado tenga conocimiento del presente protocolo. Las herramientas que se utilizarán para la divulgación serán la entrevista de



acogida de IRAURGI BERRITZEN y el correo electrónico que se enviará a todo el personal. La difusión del presente protocolo se realizará también cada cuatro años a través de reuniones en las que participen todas las personas cooperantes.

Además, se realizará un resumen gráfico del protocolo que será distribuido a todo el personal a través de reuniones de gran difusión.

En la divulgación se indicará el nombre de los Asesores Confidenciales, el número de teléfono de trabajo y el correo electrónico de contacto. Esta información se mantendrá actualizada.

Una vez aprobado el protocolo, se distribuirá a todas las empresas contratadas o subcontratadas para la prestación de cualquier servicio, así como a los trabajadores autónomos.

Se utilizarán todos los medios posibles para explicar a los clientes y entidades proveedoras cuál es la política de la empresa en esta materia.

10.SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política de información y formación de la empresa en materia de riesgos laborales y de igualdad incluya una formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la violencia en el trabajo a todos los niveles. Por ejemplo, se enviarán píldoras de sensibilización. En todo caso, tendrán prioridad a la hora de recibir la formación las personas que formen parte de la Asesoría Confidencial, las personas que puedan formar parte de la Comisión de Investigación, así como el director o directora y el responsable interino.

La formación comprenderá, al menos:

- Identificación de comportamientos en materia de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Efectos sobre la salud de los acosados.
- Discriminaciones en las condiciones de trabajo de quienes las padecen.
- Consecuencias negativas para la propia organización.
- La necesidad de respetar los derechos fundamentales (dignidad de las personas, igualdad, integridad física y moral, libertad sexual) y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho al trabajo.
- Prohibición de realizar actos o comportamientos relativos al acoso sexual y por razón de género.
- Régimen disciplinario en casos de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Las infracciones que pueda cometer la empresa, tanto desde el punto de vista de la relación laboral como desde el punto de vista concreto de la prevención de riesgos laborales.



- Procedimientos de actuación previstos en el protocolo.

Los miembros de la Asesoría Confidencial, los que puedan participar en la Comisión de Investigación y los directores y responsables intermedios, deberán seguir obligatoriamente los cursos de formación que se organicen al respecto. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para los trabajadores con el fin de lograr una mayor sensibilización de este colectivo.

Al menos cada 4 años se actualizará la formación del personal en esta materia, y en particular la correspondiente a los directivos y mandos intermedios, programando al menos un curso de formación de media jornada. El personal que por cambio de puesto pueda participar en la Comisión de Investigación recibirá esta formación coincidiendo con la toma de posesión del nuevo puesto.

11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial y el Director de RRHH controlará las denuncias presentadas y la resolución de los expedientes para elaborar anualmente un informe de seguimiento sobre la aplicación de este protocolo. Dicho informe se presentará a la Directora y al grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad.

Este protocolo será revisado una vez que el personal que integra la Asesoría Confidencial y los potenciales miembros de la Comisión de Investigación reciban la formación específica correspondiente.