



**Protocolo de actuación en caso de acoso sexual
y por razón de sexo en HURKOA**

Revisión: 1
16/10/2015

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÍNDICE

- + 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
- + 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- + 3. NORMATIVA DE REFERENCIA
- + 4. DEFINICIONES
- + 5. RECURSOS: COMISIÓN- Asesoría confidencial
- + 6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA
 - 6.1. Presentación de la denuncia
 - 6.2. Procedimiento informal
 - 6.3. Procedimiento formal
- + 7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS
- + 8. SANCIONES
- + 9. MEDIDAS PREVENTIVAS
- + 10. CONFIDENCIALIDAD
- + 11. DENUNCIAS FALSAS
- + 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- + 13. ANEXOS
 - 1. Compromiso de confidencialidad personas de la Comisión- Asesoría confidencial

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**+** **1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

La violencia contra las mujeres, donde quiera que se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género, a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo y que la salvaguarda de la dignidad aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Normativa Autonómica, la Dirección General de HURKOA afirma tajantemente que no toleramos la violencia de género en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos, por medio del presente protocolo, a regular la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique, tanto para prevenir esas situaciones a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas con las debidas garantías. Y, tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores, a propiciar un ambiente de trabajo exento de violencia de género.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho HURKOA se compromete a crear, mantener y proteger, con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la empresa.

Para ello, se establecerán las medidas preventivas necesarias así como los cauces de actuación para supuestas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo garantizando, en su caso, la imparcialidad de la Entidad y la repetición de ese tipo de situaciones.

+ **2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El presente protocolo se aplicará en HURKOA, en todos sus centros de trabajo y a todas las personas que presten servicios en la organización, independientemente del tipo de contrato o relación contractual, incluido el voluntariado. Es decir:

- a) La plantilla.
- b) El voluntariado
- c) El personal subcontratado, perteneciente a otras empresas o personal autónomo de servicios externos, mientras desempeñen su trabajo en nuestras instalaciones.

+ **3. NORMATIVA DE REFERENCIA**

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo.
- **Ley 4/2005**, (Parlamento Vasco) de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- **Ley Orgánica 3/2007** para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
- **Ley de infracciones y sanciones en el orden social**
- **Ley 31/1995** de Prevención de Riesgos Laborales

4. DEFINICIONES

Acoso sexual:

Toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una Empresa, o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto a la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta, o que en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo.

A modo de ejemplo constituyen acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- c) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo
- d) Gestos obscenos
- e) Contacto físico innecesario, rozamientos
- f) Observación clandestina de personas en los lugares reservados como los servicios o vestuarios
- g) Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos
- h) Agresiones físicas.

Acoso sexista o por razón de sexo:

Toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud realizada tanto por superiores jerárquicos como por compañeras o compañeros, o inferiores jerárquicos que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo, en especial cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares

Entre otros comportamientos, constituyen conductas acosadoras:

- a) Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo
- b) Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- c) Impartir órdenes contradictorias o vejatorias
- d) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua
- e) La orden de aislar e incomunicar a una persona
- f) La agresión física

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**5. RECURSOS: COMISIÓN FRENTE AL ACOSO- ASESORÍA CONFIDENCIAL**

Con el fin de lograr que se cumplan los objetivos de este protocolo se ha creado en HURKOA una Comisión frente al acoso o Asesoría confidencial.

La comisión frente al acoso o Asesoría Confidencial está formada por las siguientes personas:

- JOSÉ IGNACIO DEL POZO (Director Gerente)
- ANDIKONA URIARTE (Directora de RRHH). Coordinadora de la Comisión de Igualdad

Dichas personas recibirán la formación adecuada para el tratamiento de casos de acoso sexual y sexista en el trabajo. Se comprometen a una absoluta confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

Firmarán un compromiso de confidencialidad con el fin de no divulgar ninguna información relativa a las denuncias que se realicen por razones de acoso sexual o por razón de sexo.

La función de esta Comisión es recibir las denuncias y realizar un seguimiento e investigación de los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo y promover ante la Dirección medidas concretas y efectivas en el ámbito de la Organización, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Competencias:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá, por parte de la Entidad, de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- c) Recomendar y gestionar ante la Dirección las medidas precautorias que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluya los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes e instar, en su caso, a la Dirección a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.
- e) Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

6. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas, en el ámbito de aplicación del presente protocolo, deberán respetar la dignidad de las personas, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o sexista. Cualquier persona de la Organización puede plantear una queja, escrita o verbal, relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que se describe a continuación.

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

6.1. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Toda persona que se considere víctima de acoso sexual o sexista en HURKOA, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras, podrá presentar denuncia escrita o verbal ante la Comisión frente al acoso o ante cualquiera de las personas que la constituyen.

6.2. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal es resolver el problema extraoficialmente.

En los supuestos en los que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, la *Asesoría Confidencial* iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder, en cualquier momento, a cualquier lugar de la organización y recabar las declaraciones de quienes estimen oportunas. Analizará la consistencia y veracidad de la denuncia y propondrá las medidas más oportunas.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, contactará de manera confidencial con la persona denunciada para manifestarle la queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias que podría incurrir en caso de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas.

En este procedimiento informal, la *asesoría confidencial* se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales medidas disciplinarias.

El procedimiento informal se resolverá en un plazo máximo de 7 días laborables. En toda la documentación que se genere se indicaran las partes (denunciante y denunciada) con códigos, nunca con nombres y apellidos.

Asimismo procurará la debida protección de la víctima y de la persona denunciada. Como resultado se propondrá, si procede, un procedimiento formal si las personas (víctima y denunciada) no están de acuerdo con las soluciones o el problema se repite.

La Asesoría Confidencial informará del resultado a la Dirección y a la Comisión de Igualdad (sin identificar ni a la víctima ni a la persona denunciada).

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal y, en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes y, en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

6.3. PROCEDIMIENTO FORMAL**6.3.1. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares**

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o cuando la persona denunciante no se considere satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal, bien por inadecuada bien por repetición de conductas posteriores, podrá

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

plantearse una denuncia formal, sin perjuicio del derecho de la víctima a denunciar por la vía civil, laboral o querrellarse en la vía penal.

La denuncia, que en principio podrá ser verbal o escrita, se presentará a la *Asesoría Confidencial*.

Cuando se haya precedido de un procedimiento informal la denuncia formal deberá hacerse por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales la Asesoría Confidencial actuará de oficio investigando la naturaleza y seriedad de dicha denuncia e investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de un caso de acoso podrá presentar la denuncia directamente o a través de terceras personas.

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de manera confidencial la situación a la Dirección de la Organización, para que ésta adopte las medidas cautelares más adecuadas, si fuera posible la separación de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora.

Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en su situación laboral, ni modificación sustancial de las mismas

Si la persona denunciante quiere abandonar el proceso en cualquier momento la Asesoría Confidencial lo podrá seguir de oficio.

6.3.2. Actuaciones

La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere oportunos para confirmar la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá de notificar la denuncia, lo más rápidamente posible, a la persona denunciada en presencia o no de la víctima (a elección de ésta).

Tanto la víctima como la persona denunciada podrán solicitar la presencia de otras personas a efectos de configurar las pruebas testificales.

Se intentara recabar toda la información necesaria garantizando la confidencialidad y agilidad en los trámites.

6.3.3. Conclusiones. Medidas disciplinarias

En el plazo máximo de 10 días laborables, contados a partir de la denuncia formal, la Asesoría Confidencial elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado en el que indicará las conclusiones, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas y en casos excepcionales podrá aumentarse el plazo. Dicho informe se trasladará a la Dirección de la Entidad.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

Si se hubiera producido represalias o existido algún perjuicio contra la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Si la *Asesoría Confidencial* no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda considerarse fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada.

La Dirección se comprometerá a facilitar el cambio del puesto de trabajo para evitar esta situación.

7. TIPIFICACIÓN DE FALTAS

La calificación de la falta y las sanciones disciplinarias correspondientes se tipificarán de la forma siguiente:

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- b) El **acoso ambiental** y el **acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso **muy grave la agresión física**.
- c) La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
-

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;

TITULO: PROCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo; en función del género
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; cuando se realiza sobre una persona por razón de género.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de género.
- i) Comportamientos que conlleven el aislamiento o incomunicación de una persona como mecanismo de control sobre ella.
- j) Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes FALTAS:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

Serán consideradas circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia.
- La existencia de dos o más víctimas.
- El hecho de que la persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.

8. SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes, en función del principio de proporcionalidad, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**Faltas graves:**

- Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de seis meses y un día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.
- La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.
- Si la pérdida de categoría no es definitiva, una vez cancelada la anotación de su expediente personal podrá volver a presentarse a concursos de ascenso para obtener el puesto anterior.
- Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etcétera, podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección, para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

 **9. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para evitar los casos de acoso, resulta fundamental la puesta en marcha de medidas preventivas que impidan su aparición. Entre otras:

- **Divulgación del protocolo**

Con el objetivo de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en HURKOA, se hará llegar este protocolo a todas las personas que trabajan en la misma, así como también se divulgará a las personas de otras organizaciones, en el caso que trabajen en nuestras instalaciones.

- **Responsabilidad**

Todo el personal de HURKOA tiene la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de la persona.

- **Formación**

Se pondrán en marcha acciones de formación específicas destinadas a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Estas acciones tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, así como dar a conocer este procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

TITULO: PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**+ 10. CONFIDENCIALIDAD**

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la denunciada.

+ 11. DENUNCIAS FALSAS

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

+ 12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de elaborar un informe estadístico (bienal) sobre la aplicación del presente protocolo.

El informe lo presentará a la Dirección de la Entidad y a la Comisión de Igualdad. El seguimiento permitirá también mejorar el protocolo y las actuaciones a seguir en el seno de nuestra Organización.

+ 13. ANEXOS**1. Compromiso de confidencialidad personas de la Comisión- Asesoría Confidencial**

	PROCOLOS	PtIG-01 Revisión: 1 Página 11 de 12
---	-----------------	--

TITULO: **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**



**COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
ASESORÍA CONFIDENCIAL**

RPtPR-01/1. Rev.:0

Don /Doña:

Como componente de la Comisión frente al acoso (Asesoría confidencial), de HURKOA

ME COMPROMETO A:

- Guardar absoluta confidencialidad de la información que conozca a lo largo de todo el procedimiento de tratamiento de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en los que intervenga, y de todas las investigaciones internas que se lleven a cabo, en mi condición de componente de la citada Comisión.

- No filtrar información o hacer cualquier tipo de comentario, que tenga relación con las personas y/o etapas que contempla el protocolo de acoso.

- Resguardar la dignidad e integridad de las personas implicadas y de quienes participen en este proceso.

- No vulnerar la presunción de inocencia de las partes implicadas,

.....de:de:

(Firmado por:

Nombre y apellidos)