

PROTOCOLO PARA HACER FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL



Índice

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS | 2 |
| 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN | 3 |
| 3. NORMATIVA DE APLICACIÓN | 4 |
| 4. DEFINICIONES..... | 6 |
| 5. AGENTES ESPECÍFICOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO | 10 |
| 6. PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO..... | 13 |
| 7. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS | 15 |
| 8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN | 19 |
| 9. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN | 20 |
| 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO..... | 20 |
| ANEXO I..... | 21 |
| ANEXO II..... | 22 |
| ANEXO III..... | 25 |

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, son algunas de las discriminaciones más destructivas por razón de género, 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. Son, además, manifestaciones de la relación de poder directamente relacionadas con los roles que se han atribuido a las personas en función del sexo. Por todo ello, son comportamientos que hay que sensibilizar, prevenir, evitar y, cuando se producen, impedir que tengan consecuencias indeseadas en la salud de las víctimas.

Teniendo en cuenta que la igualdad, la no discriminación, la integridad física y moral, la intimidad, la libertad sexual y el derecho al trabajo y la protección de la dignidad están recogidos en la Constitución Española, en la normativa comunitaria y en las normativas de las Comunidades Autónomas; y teniendo en cuenta los daños que puedan causar a la salud, quienes suscribimos en nombre de la empresa y de la parte social, manifestamos que no toleraremos este tipo de violencia en el ámbito de actuación de nuestra cooperativa y que por lo tanto, el acoso sexual y el acoso por razones de género serán sancionados o denunciados¹.

La organización Zabalduz Cooperativa de Iniciativa Social² en el desarrollo de su actividad, tiene como principio básico la igualdad entre hombres y mujeres. El "Dossier Hazia" del 2021, en el apartado de valores, recoge lo siguiente: *"La perspectiva de género debería estar presente de manera transversal en todas las acciones de Zabalduz. Contamos con una Comisión de igualdad y un plan de igualdad, se desarrollan actividades formativas, la cooperativa participa en foros enfocados a la igualdad, etc. Sin embargo, creemos que en Zabalduz debemos tener una visión de Valor de igualdad, que vaya más allá del género (origen, orientación sexual, etnias, etc.), teniendo en cuenta la diversidad existente y el concepto de interseccionalidad"*.

Asimismo, mediante este protocolo nos comprometemos a regular y aplicar con plenas garantías un procedimiento de respuesta a las quejas y/o denuncias en materia de 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 dichos derechos. Para ello, se tendrán en cuenta las normativas de la cooperativa, constitucionales, autonómicas y laborales, así como las declaraciones sobre los derechos de las personas trabajadoras a disfrutar de un ambiente laboral no violento.

En cualquier caso, el establecimiento de un protocolo de actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de género no prejuzga las obligaciones de la empresa en general en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos, por supuesto, los riesgos psicosociales. Por lo tanto, sin perjuicio de establecer un protocolo de actuación ante estas situaciones de violencia laboral, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y de 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.

¹ Se sancionará en el caso que el acoso lo realice alguien de la plantilla de Zabalduz S.C.I.S. Se denunciará en el caso que lo realice una persona trabajadora de otra entidad colaboradora, proveedora o cliente o la administración pública responsable de la tutela de las personas usuarias denunciadas.

² De aquí en adelante: Zabalduz S.C.I.S.

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, a través de los instrumentos negociados, medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

La cooperativa Zabalduz S.C.I.S tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud laboral de todas las personas que prestan sus servicios en los centros de trabajo bajo el mando de la gerencia, garantizando por todos sus medios ambientes de trabajo libres de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo será de aplicación a todas las personas que trabajen en esas empresas, incluidas las personas socias, personas trabajadoras por cuenta ajena, personas en prácticas, proveedoras, personas trabajadoras adscritas a contratadas o subcontratadas y/o personas trabajadoras autónomas vinculadas a la empresa y puestas a disposición de ETTs.

El protocolo se aplicará en todos los espacios en los que trabajen los/as profesionales – centros de trabajo, servicios, reuniones, encuentros con personas usuarias, sesiones formativas que se reciban y/o se impartan, congresos–, incluidos los viajes y desplazamientos laborales. También en los espacios de ocio relacionados con el trabajo –comidas y cenas de trabajo, actividades deportivas organizadas por la empresa... –.

A tal efecto, la Cooperativa Zabalduz S.C.I.S, de acuerdo con el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, comunicará a las personas trabajadoras y socias que se encuentran en su centro de trabajo –sean personas trabajadoras propias, sean procedentes de otras empresas– y a las empresas de origen de esas personas trabajadoras, así como a las empresas y/o entidades a las que acuden su propio personal, que cuentan con una política de tolerancia cero ante la violencia laboral y, en particular, ante el acoso sexual y por razón de género, y que disponen también de un protocolo de actuación en esta materia. Además, deberá obtener de esas empresas el compromiso de comunicar a su plantilla esta política y el protocolo de actuación vigente en este ámbito de aplicación, así como de informar si poseen un protocolo sobre acoso sexual, para que, si lo tienen, lo apliquen en el caso de que algunas de sus personas trabajadoras cometan algún acoso, y, en su caso, para garantizar su aplicación.

Asimismo, la empresa asume la obligación de comunicar a su clientela -incluida la administración pública-, personas usuarias y entidades proveedoras su política frente al acoso sexual y al acoso por razón de género y, en particular, la obligación de informar sobre el presente protocolo, manifestando que debe ser estrictamente aplicado.

En el caso de que, en un caso concreto, la cooperativa Zabalduz S.C.I.S. no tuviera capacidad para aplicar el protocolo en su totalidad (dado que el sujeto activo del presunto acoso es ajeno a la autoridad de la dirección de la empresa), deberá dirigirse a la empresa o administración pública competente para que resuelva el problema en esta última y, en su caso, sancione a su responsable adopte las medidas pertinentes, advirtiéndole que, en caso contrario, se pondrá fin a la relación comercial entre ambas empresas.

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

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

- Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género son actos o comportamientos discriminatorios (artículo 7.3);
- Los planes de igualdad contarán con un conjunto ordenado de medidas evaluables para eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico previo y negociado de estas medidas incluirá, al menos, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género (LOI, 46.2).
- Las empresas, necesariamente, *“deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”* (art. 48.1).
- A tal fin, *“se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”* (art. 48.1).
- La representación laboral debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo:
 - Sensibilizando sobre el tema al personal
 - Dar cuenta a la dirección de la empresa de las actitudes o comportamientos que conozca y que puedan generar acoso (art. 48.2).

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

Modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y amplía los delitos de los que pueden ser penalmente responsables las empresas y organizaciones. Entre estas modificaciones se encuentran las siguientes:

- El llamado acoso sexual también pasa a ser un delito susceptible de ser cometido por una persona jurídica (El artículo 184 del CP).
- El tipo penal que enmarcaba ya el artículo 197 del CP, que consistía en revelar sin autorización imágenes o grabaciones que pudieran menoscabar gravemente la intimidad, queda ahora ampliado mediante la inclusión de un nuevo párrafo que también sanciona a las empresas y organizaciones que, recibiendo tales imágenes, las difundan, revelen o cedan a terceros sin el consentimiento de la persona afectada.

Las empresas están obligadas a:

- Promover las condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
- Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y el protocolo de actuación en caso de denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Establecer medidas, junto con la representación legal de las personas trabajadoras para

la realización de campañas informativas o acciones de formación.

- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales, así como formar e informar de ello a las personas trabajadoras.
- Integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo.
- Los derechos en el ámbito laboral de las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual serán los mismos que tienen las víctimas de violencia de género.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI establece lo siguiente en el artículo 15 de la sección 3 del capítulo II, del título I:

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán 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 del personal trabajador en el trabajo (**artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**).

4. DEFINICIONES

4.1. ACOSO SEXUAL

Se entiende por acoso sexual *“todo comportamiento verbal o físico de carácter sexual que tenga por objeto o consecuencia ofender la dignidad de una persona, en particular cuando el contexto sea intimidatorio, degradante o humillante”* (LOI, artículo 7).

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

Se exponen a continuación algunos EJEMPLOS³ de conductas que generan acoso sexual:

Se consideran LEVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Solicitar una cita reiterada cuando ya se ha denegado.
- Acercarse en exceso una y otra vez.
- Realizar comentarios o valoraciones sobre el aspecto físico o la imagen de una persona, así como sobre su condición u orientación sexual.
- Solicitar de manera evidente o sutil relaciones sexuales.
- Utilización de imágenes en el trabajo y/o en equipos de trabajo (visualización de contenidos humillantes, sugerentes o pornográficos desde el punto de vista del sexo).
- La realización reiterada de chistes o adulaciones de carácter sexual.
- Hablar de forma reiterada sobre las propias habilidades o aptitudes sexuales.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/competencias sexuales.

Se consideran GRAVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Realización de gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contacto físico no deseado (tocamientos, fricciones, abrazos, caricias, pellizcos...)
- Envío de llamadas telefónicas, cartas, mensajes o fotografías u otras de carácter sexual ofensivo.
- Presión y coacción para mantener relaciones sexuales.
- Impedir que una persona se mueva para conseguir el 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 lugar privado, como aseos o vestuarios.
- Mirar obscenamente el cuerpo de otra persona.

Se consideran MUY GRAVES las siguientes conductas de acoso sexual:

- Que una de las condiciones de acceso al empleo o de permanencia en el mismo sea la aceptación por parte de la víctima de la realización de un favor sexual, aun cuando no se haya materializado la amenaza explícita o implícita de dicho condicionamiento (chantaje sexual).

³ Estos comportamientos pueden ser realizados presencialmente o por vía digital.

- Amenazar con represalias tras rechazar sugerencias o demandas sexuales.
- Cualquier agresión sexual prevista en el Código Penal.
- Tomar represalias contra las personas que denuncian las persecuciones o que participan, colaboran o testifican en las investigaciones de las mismas, así como contra quienes se oponen a este tipo de conductas, se refieran a sí mismas o a terceros.

En el caso de las personas socias trabajadoras, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en el reglamento de régimen interno de Zabalduz S.C.I.S. En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en disposiciones legales que resulten de aplicación o en el convenio colectivo de aplicación.

4.2. ACOSO POR RAZONES DE GÉNERO

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

El acoso por razón de género, que puede ser provocado tanto por superiores como por compañeros o subordinadas, suele estar motivado por estereotipos de género, con frecuencia dirigidos a despreciar a las personas de un sexo (género), menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades. Normalmente se trata de mantener un estado de poder en el que un sexo domina al otro, así como de despreciar a las personas con una identidad de género diferente.

Las conductas de acoso por razones de género pueden ser las siguientes⁴:

Se consideran 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.
- Uso de humor sexista, lesbóforo, tráfobico u homóforo.

Se consideran GRAVES las siguientes conductas de acoso por razón de género:

- Utilizar conductas discriminatorias basadas en el género sexual, identidad de género u orientación sexual.
- Discriminación por razón de embarazo o maternidad, entendiendo por discriminación directa por razón de género el trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.
- Los continuos menosprecios, públicos o privados, de una persona o de su trabajo, capacidad, competencias técnicas, habilidades... por razón de sexo o género.
- Utilizar expresiones sexistas, lesbóforas, homóforas o tráfobicas y ofensivas para menospreciar capacidades, competencias y/o habilidades (por ejemplo: “mujer tenía que ser” “solo sirves para lavar platos”, “mujer, atenta a tus tareas”, “pareces maricón”).
- Dejar a un lado (rechazar, no considerar) las aportaciones, comentarios o acciones realizadas por una persona en función de su género, de su identidad de género u de su orientación sexual.

⁴ Estos comportamientos pueden ser realizados presencialmente o por vía digital

- Desobedecer las órdenes o instrucciones de las personas superiores, cuando éstas sean mujeres.
- Proporcionar a una persona un puesto de trabajo u otro inferior a su capacidad por razón de sexo/ género o identidad de género/orientación sexual.
- Frustrar o entorpecer el trabajo (información, documentación, equipamiento...) por motivo de su género, de su identidad de género u de su orientación sexual.
- Dar órdenes ofensivas por el sexo (género), identidad de género/orientación sexual de la persona.
- Ridiculizar a las personas por la realización de tareas tradicionalmente realizadas por personas del otro género.
- Denegación arbitraria de los permisos correspondientes a una persona por razón de sexo, género, expresión sexual u orientación sexual.

En el caso de las personas socias trabajadoras, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en el reglamento de régimen interno de Zabalduz S.C.I.S. En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en disposiciones legales que resulten de aplicación o en el convenio colectivo de aplicación.

4.3. OTRAS DEFINICIONES

Acoso ambiental

Se entiende por acoso ambiental la manera o consecuencia de ejercer acoso sexual o acoso por razón de género, que afecte al ambiente laboral, pudiendo estar dirigido o no, a una persona concreta. Su finalidad es generar un ambiente intimidatorio, humillante, hostil y/u ofensivo.

Se consideran LEVES las siguientes conductas que producen acoso ambiental:

- Colocación o elaboración de material obsceno u ofensivo, de carácter sexista, homofóbico, lesbófobo, bífobo o transfobo.
- Comentarios o bromas ofensivas.

Conductas sexistas

Son conductas **aisladas o puntuales** que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro. Dicho comportamiento puede consistir en comentarios o comportamientos de connotación sexual, o que crean una situación intimidatoria, degradante, hostil y/u ofensiva para ella.

- Comentarios o bromas sexistas
- Menosprecio
- Vigilancia de los códigos basados en el género.
- Falsa seducción
- Consideraciones sobre la vida personal
- Sexismo benévolo

En caso de que las **conductas sexistas sean repetitivas o reiterativas, se convertiría en acoso sexual.**

En el caso de las personas socias trabajadoras, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en el reglamento de régimen interno de Zabalduz S.C.I.S. En el caso de las personas trabajadoras por cuenta ajena, la tipificación de las faltas y la previsión de las sanciones para las mismas se regularán en disposiciones legales que resulten de aplicación o en el convenio colectivo de aplicación.

4.4. AGRAVANTES

Se considerarán circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de la posición de superioridad jerárquica o tener poder de decisión sobre las condiciones de trabajo o la propia relación laboral de la persona acosada por parte de la persona acosadora.
- b) Repetición de una conducta de acoso después de un aviso dentro del procedimiento informal.
- c) La reiteración de comportamientos degradantes tras la puesta en marcha de los procedimientos de solución por parte de la víctima.
- d) La persona acosadora es reincidente en el acoso sexual y/o acoso por razón de género.
- e) Ser dos o más personas acosadas.
- f) Que la persona acosada tenga una discapacidad física, psíquica y/o sensorial
- g) Cuando el estado psicológico o físico de la persona acosada haya sufrido alteraciones graves acreditadas médicamente.
- h) Comprobar que la persona acosadora ha realizado conductas o represalias intimidatorias hacia la persona acosada, las personas testigos o la Asesoría Confidencial.
- i) Cuando el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Presionar u obligar a las personas acosadas, testigos o personas de su trabajo o familia para que no se lleve a cabo adecuadamente la investigación.
- k) Estar en contratación eventual o con un contrato de interinidad, en periodo de prueba, participar en programas de formación en la empresa o estar de prácticas.

5. AGENTES ESPECÍFICOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO

5.1. ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial estará compuesta por **3 titulares** y 3 suplentes. El nombramiento de las personas integrantes se realizará a partir de la propuesta conjunta de la Comisión de Igualdad y la Comisión de Salud y Cuidados y será aprobada por el Consejo Rector. Las personas que formen parte de la Asesoría Confidencial, tendrán una actitud de respeto al criterio del Consejo de Dirección y del Consejo Rector.

La **selección de asesoras confidenciales** se realizará de acuerdo con los siguientes **criterios**:

- Serán 3 mujeres.
- Habrá una consultora de Segura, otra de UBA y Hernani.
- Capacidad de escucha y relación de confianza con la plantilla.
- Será voluntario.
- Tendrán conocimientos feministas y tendrán voluntad de aplicar y garantizar la perspectiva feminista durante todo el proceso.
- Tendrán formación específica en acoso sexual y por razón de género.

El nombre y apellidos de las personas asesoras confidenciales, así como la forma de contactar con ellas, serán comunicados a todo el personal.

Las asesoras confidenciales se podrán **renovar cada cuatro años**. Así, una o dos de estas primeras asesoras cumplirá sus funciones durante los próximos tres años y el resto durante 4 años. **El relevo** de las personas que forman parte de la Asesoría Confidencial **se hará de manera gradual**, de tal forma que con cada cambio de personas se garantice como mínimo la permanencia de una persona con antigüedad en dichas labores. Las nuevas personas miembros de la Asesoría Confidencial recibirán la formación específica en su incorporación.

Las funciones principales de las personas asesoras confidenciales serán las siguientes:

- Recibir las denuncias y/o quejas, y ofrecer acompañamiento en todo el proceso.
- Activar la Comisión de Investigación si el caso lo requiere e informar al Consejo Rector y/o Gerencia.
- Informar y/o buscar información para las personas que se acerquen con cualquier duda relacionada con el acoso sexual y por razón de género. La Asesoría le ofrecerá un espacio seguro y le dará la información que solicita y está a su alcance. La consulta será totalmente confidencial
- En el caso de que la persona denunciada sea de otra empresa o sea una persona usuaria la Asesoría Confidencial pedirá a Gerencia y/o Consejo Rector que se informe sobre el procedimiento relativo a las Administraciones Públicas correspondientes (informes, reuniones...) o a la empresa a la que pertenece la persona trabajadora. Además, pedirá apoyo para rellenar los informes necesarios requeridos por la administración pública correspondiente.
- En el caso de que el procedimiento sea informal, serán quienes se encarguen de guardar y custodiar la documentación, además de garantizar los plazos del procedimiento. Por otro lado, serán quienes pidan a la Gerencia o al Consejo Rector que se reúna con la/s

persona/s denunciada/s con el fin de detener la conducta y dar aviso sobre las consecuencias de sus actos.

- Valorar si hay que proponer medidas cautelares o medidas reparadoras y si fuesen necesarias, proponérselas a Gerencia y/o Consejo Rector.
- En el caso de que el procedimiento sea informal la asesoría preparará un documento de forma inmediata con el resultado del procedimiento y se lo enviará a la Gerencia, al Consejo Rector de la empresa y a la representación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

5.2. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación estará compuesta mínimo por **3 titulares** y 3 suplentes. El nombramiento se realizará a partir de una propuesta conjunta de la Comisión de Igualdad y la Comisión de Salud y Cuidados y será aprobada por el Consejo Rector.

Esta Comisión se activará cuando la Asesoría Confidencial decida que el caso ha de tratarse desde un procedimiento formal. **Estará compuesta por:**

- Alguien del departamento de personas para que pueda moverse fácilmente la hora de poner medidas cautelares y proponer medidas para la reparación.
- Alguien de prevención (o Comisión de Cuidados y Salud) para hacer seguimiento de las situaciones de acoso y proponer medidas desde la mirada preventiva.
- Personas responsables del centro o proyecto en el que trabajan las personas afectadas (denunciante y denunciada) para poder hacer una investigación (entrevistas, declaraciones...) de calidad y rápida y aplicar medidas cautelares y de reparación adecuadas a la realidad.

Los criterios para formar la Comisión de Investigación serán los siguientes:

- Al menos la mitad serán mujeres.
- Si es la persona denunciada o denunciante no podrá participar.
- La comisión será constituida por la Gerencia a petición de la Asesoría Confidencial.
- Se excluye de la comisión a cualquier persona que mantenga una relación familiar o afectiva con alguna de las personas implicadas.
- Formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de género.

Las personas de la Comisión de Investigación se podrán **renovar** cada **cuatro años**. Así, una o dos de estas primeras asesoras cumplirá sus funciones durante los próximos tres años y el resto durante 4 años. El relevo de las personas que forman parte de la Comisión de Investigación-se hará de manera gradual, de tal forma que con cada cambio de personas se garantice como mínimo la permanencia de una persona con antigüedad en dichas labores. Las nuevas personas miembros de la Comisión recibirán la formación específica en su incorporación.

Una persona de Zabalduz S.C.I.S. puede rechazar participar en la Comisión de Investigación si mantiene una relación familiar de primer grado o afectiva con la persona denunciante o denunciada.

El rechazo deberá ser aceptado por el resto de personas que forman la Comisión de Investigación, quienes, en su caso, decidirán si nombran a otra persona para que se lleve a cabo la investigación.

A continuación, las **funciones** de la Comisión de Investigación:

- Investigar: escuchar las partes, testigos,... y redactarlo por escrito.
- Serán quienes se encarguen de guardar la documentación y garantizar los plazos del procedimiento.
- Redactar el informe:
 - Denuncia
 - Lo que se ha demostrado
 - Lo que no se ha podido demostrar
 - Faltas e infracciones identificadas
 - Propuestas para la reparación de la víctima
- Presentarle el informe a la Gerencia y/o Consejo Rector, realizando propuestas para la adopción de medidas.
- En el caso de que la persona denunciada sea una persona usuaria o trabajadora de otra empresa la Comisión de Investigación se pondrá en contacto con la administración pública, entidad o empresa correspondiente para que se activen los procedimientos pertinentes de la propia organización a la que pertenece la persona denunciada.

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 carácter de urgencia, estableciendo un plazo máximo para la resolución de las quejas y/o denuncias que se tramiten.

PRINCIPIO DE CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento tendrán carácter confidencial y sólo podrán ser conocidos por las personas que intervengan directamente en las fases de este protocolo, en función del papel que ellas desempeñen. Eso significa, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos de Carácter Personal y de Garantía de Derechos Digitales, no entrar en expedientes de datos de carácter personal, declarar expresamente a las personas intervinientes la obligación de guardar secreto sobre la materia, custodiar la documentación, utilizar códigos alfanuméricos para la identificación de los expedientes, etc. Los datos de salud deben ser tratados de forma específica, previa autorización expresa para que las personas afectadas accedan al expediente, y cualquier informe que se genere debe respetar el derecho a la confidencialidad de los datos sanitarios.

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 intervienen en el procedimiento. Se debe actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones deben realizarse con el máximo respeto a todas las personas implicadas (personas testigos, personas denunciadas, 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 de todas las personas implicadas. Todas las personas que participen en el procedimiento deberán actuar de buena fe para la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas que intervienen en el procedimiento tienen derecho a ser informadas del procedimiento, de sus derechos y obligaciones, de la fase que se está desarrollando y, en función de las características de su participación (personas perjudicadas, personas testigos, personas denunciadas), del resultado de las mismas. En todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden contar con el apoyo y asesoramiento de una o varias personas de confianza del entorno de la empresa.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS (GARANTÍA DE INDEMNIDAD)

En las investigaciones de acoso se garantizará la no existencia de represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, colaboren o participen, así como contra quienes atenten o critiquen este tipo de conductas, tanto sobre sí mismas como sobre terceras personas. Si las medidas

adoptadas contra alguno de los sujetos mencionados (personas denunciantes, personas testigos o personas colaboradoras) no son favorables para ellos, serán nulas. Si durante el procedimiento se hubieran producido represalias o se hubiera causado perjuicio a la víctima o a las personas denunciantes del acoso, se restituirán, al menos, en las condiciones preexistentes al acoso, sin perjuicio de cualquier otro procedimiento que pretendan iniciar sobre esta situación y sus consecuencias. La presentación voluntaria de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de género se considera una conducta muy grave.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, las denuncias, alegaciones o declaraciones intencionadamente fraudulentas y dolosas que tengan como fin causar un daño injustificado a la persona denunciada, podrán derivarse a las normas de disciplina pertinentes.

PRINCIPIO DE COLABORACIÓN

Todas las personas que tengan conocimiento de una conducta de acoso sexual y/o de acoso por razón de género, deberán comunicarlo a las personas asesoras confidenciales. Todas las personas que sean citadas en la aplicación de este procedimiento están obligadas a participar y colaborar.

PRINCIPIO DE APOYO A LAS PERSONAS FORMADAS

Con el fin de garantizar el procedimiento, la Cooperativa Zabalduz S.C.I.S. garantizará la participación de personas formadas en igualdad y en sus 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 o quejas.

PRINCIPIO DE NO REVICTIMIZACIÓN

Se debe evitar que la persona acosada explique y describa de forma reiterada 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, a la vez que la empresa se compromete, por ejemplo, a ayudar a la víctima de acoso en el entorno laboral, comprometiéndose a poner en marcha medidas para recuperar el proyecto profesional de la víctima; a poner a disposición de la víctima todas las medidas que estime oportunas para garantizar el derecho a la protección integral de su salud hasta su completa recuperación, por ejemplo, y a facilitar ayuda profesional psicológica y/o médica a las personas víctimas del acoso o para que se ponga en contacto con una persona asesora confidencial. Esa última persona prestará ayuda, asesoramiento y apoyo para que la víctima vuelva a la situación de normalidad previa al suceso.

7. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier persona de la plantilla, cualquiera de sus **representantes** o cualquier **tercera persona** que tenga conocimiento de las situaciones de acoso y/o conductas sexistas que pudieran derivar en acoso, **podrá interponer una queja o denuncia** ante la **Asesoría Confidencial**, tanto de forma individual como grupal.

Existen dos vías para dar a conocer una posible situación de acoso y/o conducta sexista: las quejas y las denuncias.

Por un lado, las **quejas** presentadas de manera oral o escrita (*mediante un email a la Asesoría Confidencial*) activarían un **procedimiento informal**. Por otro lado, las **denuncias** presentadas a través del formulario de denuncia (*recogido en el Anexo I*), activarían directamente un **procedimiento formal**. La interposición de cualquiera de ellas derivará en la **apertura de un procedimiento confidencial** regulado en el presente apartado.

La decisión relativa a iniciar un procedimiento informal o uno formal, así como la de pasar de un procedimiento a otro, competirá a la **Asesoría Confidencial** y dependerá de la **tipología de las conductas** señaladas. Asimismo, la **víctima** siempre podría iniciar directamente un procedimiento formal.

Sin perjuicio de las dos actuaciones reguladas en el presente apartado, la Asesoría Confidencial, al recibir la queja o denuncia, valorando su gravedad, podrá -en ocasiones deberá- **dar traslado inmediato tanto a la Dirección como al Consejo Rector, incluso a las autoridades competentes**. Todo ello sin obviar que pudiera ser necesario contar con la autorización correspondiente para dichas actuaciones por parte de la(s) persona(s) que hayan sufrido las conductas reprochables.

Los procedimientos regulados en virtud del presente Protocolo se entienden sin menoscabo del **derecho de las personas afectadas a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil y laboral o a querrellarse en la vía penal**. Asimismo, si existieran **indicios de delito, la empresa lo comunicará inmediatamente a las autoridades competentes**.

Zabalduz S.C.I.S. se **compromete a informar a las víctimas sobre los recursos existentes y los derechos que se les reconocen, tanto dentro de la entidad como fuera**. A su vez, pone a disposición de las víctimas las mismas vías de activación de protocolo por si se repitiera o hubiera revictimización derivada del hecho acontecido.

A continuación, se exponen las dos vías existentes-el procedimiento informal y el procedimiento formal- para dar respuesta a las situaciones de acoso.

7.1. PROCEDIMIENTO INFORMAL

El procedimiento informal tiene por objeto responder ante **conductas o actuaciones que tengan un carácter sexista que no alcanzan a ser acoso sexual o acoso por razón de género.**

Persigue resolver el problema de **forma extraoficial y evitar que las referidas conductas acaben por transformarse en acoso sexual o acoso por razón de género.** Así ocurre a menudo cuando se informa a la persona que tiene o ejerce una conducta de carácter sexista, de las consecuencias degradantes e intimidatorias de su comportamiento, y de que éstas pueden convertirse en acoso, siendo esto suficiente para resolver el problema.

Si la Asesoría Confidencial considera que nos encontramos ante una conducta sexista que, de persistir, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de género, en este caso, **podrá convocar a la Gerencia o al Consejo Rector e iniciarán un procedimiento rápido para verificar la queja,** para lo que tendrá acceso a cualquier lugar de la empresa en cualquier momento con el fin de recibir las declaraciones de quienes lo considere necesario.

En el procedimiento informal la Asesoría Confidencial **también podrá acudir a la Gerencia o al Consejo Rector para que estos mantengan una conversación confidencial con la persona sobre la que recae la queja.** Todo ello con el fin de informar a dicha persona sobre las posibles sanciones disciplinarias y ofrecerle el debido espacio para aportar las explicaciones que desee.

En el plazo de siete días laborables desde la presentación de la queja, se declarará concluso el procedimiento. Excepcionalmente, en caso de necesidad urgente, el plazo podrá ampliarse hasta tres días laborales.

La Asesoría Confidencial preparará, de forma inmediata, **un documento con el resultado del procedimiento informal,** y se lo enviará a la Gerencia, al Consejo Rector, la representación del personal, tanto unitaria como sindical y a la representación específica en materia de prevención de riesgos laborales.

7.2. PROCEDIMIENTO FORMAL

El procedimiento formal será empleado cuando las conductas señaladas sean constitutivas de acoso. Esta decisión puede ser tomada por la Asesoría Confidencial y/o cuando la propia víctima desee iniciarlo, **o cuando la persona denunciante no esté satisfecha con la solución obtenida mediante el procedimiento resolutorio informal** –bien por estimar inadecuada la solución ofrecida, bien por reiteración de las conductas denunciadas- o si la víctima así lo requiere.

INICIO DEL PROCESO. QUEJA O DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y PROPUESTA DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES:

Una vez recibida la queja o denuncia, y valorando que debe activarse el procedimiento formal, **la Asesoría Confidencial trasladará la cuestión a la Comisión de Investigación,** además de informar a la Gerencia y al Consejo Rector.

La Comisión de Investigación podrá proponer las medidas cautelares que estime pertinentes. Entre las medidas cautelares, que en ningún caso podrán causar a la persona

supuestamente acosada daños o perjuicios a las condiciones de trabajo, ni alteraciones de su fundamento, puede destacarse el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso.

PROCEDIMIENTO

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

La Comisión de Investigación deberá dar notificación de la apertura del procedimiento lo más rápidamente posible a la persona sobre la que recae la acusación. Deberá además darle audiencia en presencia o no de la parte que plantea la denuncia o queja a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otras personas trabajadoras o socias a efectos de configurar la **prueba testifical**.

Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso).

En el caso de que la persona denunciada sea una persona usuaria o trabajadora externa, la Comisión de Investigación se pondrá en contacto con la Administración Pública o empresa correspondiente para activar su protocolo y conocer el procedimiento específico a seguir. En cualquiera de estos casos, Zabalduz S.C.I.S., a través de la Comisión de Investigación, dentro del plazo correspondiente al procedimiento formal, se compromete a presentar el informe de investigación correspondiente, incluyendo las medidas de reparación dirigidas a la persona correspondiente.

FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO: PROPUESTA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y DE REPARACIÓN.

En el plazo máximo de **siete días laborales** 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 y las circunstancias agravantes observadas y propondrá, en su caso, las medidas disciplinarias y de reparación correspondientes. Excepcionalmente, en caso de necesidad urgente, el plazo podrá ampliarse hasta tres días laborales.

Dicho informe será inmediatamente remitido a la Gerencia y al Consejo Rector de la empresa, para que, en su caso, proceda a la aplicación del **régimen disciplinario**. Además de ello, se le hará llegar a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También se dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si esta existiera.

Además de dar traslado a la Gerencia y Consejo Rector del informe que ponga fin al procedimiento para que, en su caso, inicie el correspondiente procedimiento sancionador, como resultado de la investigación, la Comisión de Investigación **podrá proponer medidas preventivas para evitar que la situación se repita**, las cuales deberían de ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud, o cualquier otro órgano de representación de las personas socias o trabajadoras con competencias sobre la materia.

Aunque la Comisión de Investigación no sea capaz de recabar pruebas suficientes para verificar

la veracidad de la denuncia, **no se podrá obligar a la persona que interpuso la misma, cuando sea la persona acosada, a trabajar con la persona denunciada en contra de su voluntad.** La dirección de la empresa está obligada al cambio de puesto de trabajo, siempre que sea posible.

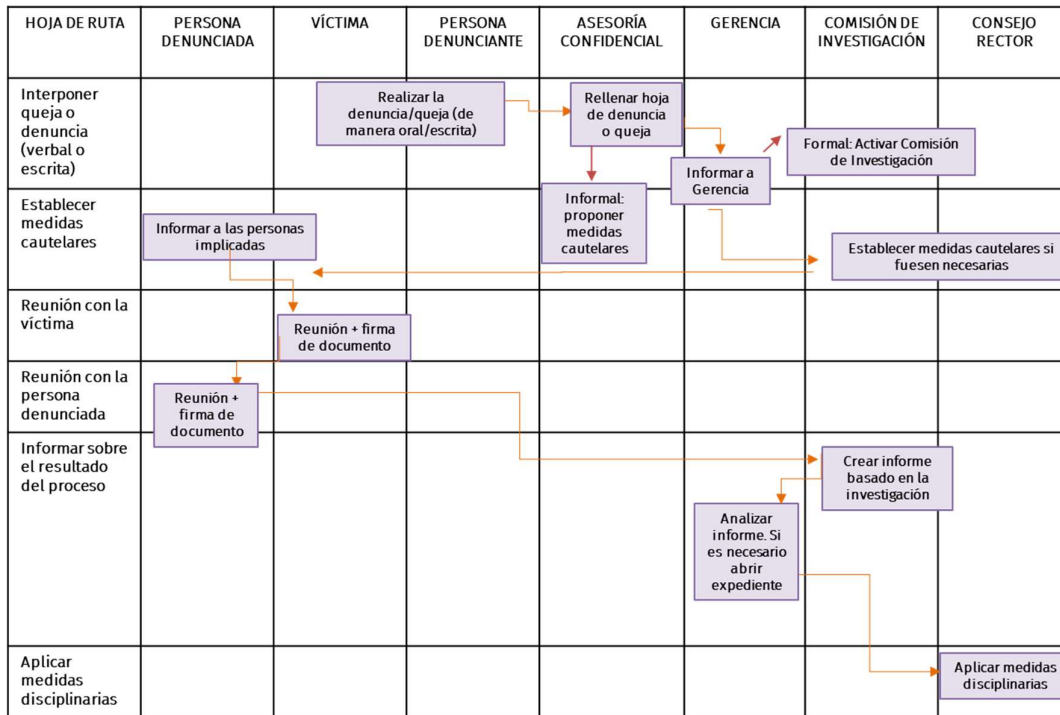
Con fines disuasorios, el resultado de la investigación realizada, la propuesta de medidas de reparación y el expediente sancionador se comunicarán en el ámbito en que se llevó a cabo la actuación sancionada, respetando en todo caso el derecho a la intimidad de las personas afectadas.

7.3. ÓRGANOS COMPETENTES Y SUS FUNCIONES

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

| GRUPO | FUNCIONES |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Asesoría confidencial | <ul style="list-style-type: none"> - Recibir las denuncias o quejas, y ofrecer acompañamiento en todo el proceso. Activar la Comisión de Investigación si el caso lo requiere e informar al Consejo Rector y/o Gerencia, además de informar y/o buscar información para las personas que se acerquen con cualquier duda. - En el caso de que la persona denunciada sea de otra empresa o sea una persona usuaria la Asesoría Confidencial pedirá a Gerencia y/o Consejo Rector que se informe sobre el procedimiento y pedirá apoyo para rellenar los informes. - En el caso de que el procedimiento sea informal, serán quienes se encarguen de guardar la documentación y garantizar los plazos del procedimiento. - Junto con la Comisión de Igualdad podrán proponer mejoras en el protocolo y/o incluir medidas de prevención en el Plan de Igualdad de Zabalduz S.C.I.S. - Valorar si hay que proponer medidas cautelares o medidas reparadoras; en el caso de que el procedimiento sea informal la Asesoría Confidencial preparará un documento de forma inmediata con el resultado del procedimiento y se lo enviará a la Gerencia, al Consejo Rector de la empresa y a la representación específica en materia de prevención de riesgos laborales. |
| Comisión de investigación | <ul style="list-style-type: none"> - Investigar, guardar la documentación y garantizar los plazos del procedimiento, redactar el informe, presentarle el informe a la Gerencia y/o Consejo Rector, a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en prevención de riesgos laborales - Realizar propuestas para la adopción de medidas, en el caso de que la persona denunciada sea una persona usuaria o trabajadora de otra empresa se pondrá en contacto con la administración pública, entidad o empresa correspondiente. - En el caso de una denuncia formal, dicho informe también se le hará llegar al Comité de Igualdad. |
| Gerencia y/o Consejo Rector | <ul style="list-style-type: none"> - Recibir y activar los procedimientos necesarios ante las denuncias. - Tener en cuenta las propuestas de la asesoría confidencial y la comisión de investigación y actuar en consecuencia. - Tomar medidas cautelares en caso de que fuera necesario y también las definitivas. |

El flujo del procedimiento formal sería el siguiente:



8. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es imprescindible que todo el personal afectado tenga conocimiento de este protocolo. Los instrumentos que se utilizarán para la divulgación serán: en primer lugar, compartir mediante email a todas las personas socias y trabajadoras de Zabalduz S.C.I.S. y recalcar su importancia en las reuniones de equipo. En segundo lugar, ofrecer formaciones sobre acoso y colgarlo en la intranet, para que toda persona trabajadora tenga acceso al documento.

Además, se elaborará un resumen gráfico del protocolo que se publicará en los tablones informativos y se entregará a todo personal nuevo al incorporarse a la plantilla, así como a las entidades, servicios, empresas externas y Administraciones Públicas con la que se colabore o se subcontraten en un futuro. Se utilizará el mayor número de medios para explicar a la clientela, entidades proveedoras y colaboradoras la política de la empresa en este ámbito.

Los datos de las personas que integren la Asesoría Confidencial o la Comisión de Investigación, (nombre, número de teléfono de trabajo y la dirección de correo electrónico de contacto) se mantendrá actualizada.

9. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que en la política de información y formación de la empresa en materia de riesgos laborales y en materia de igualdad se incluya una formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la violencia en el trabajo para todos los niveles.

Tendrán prioridad y estarán obligadas a recibir formación sobre la gestión de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo las personas que constituyen la Asesoría Confidencial, las personas que puedan formar parte de la Comisión de Investigación, así como, la Dirección y Responsables y Coordinación.

En cuanto a la prevención, toda la plantilla recibirá formación en grupos no mixtos para que los hombres puedan trabajar con un enfoque de deconstrucción de la masculinidad tóxica y las mujeres desde el enfoque de la autodefensa feminista.

Todas las formaciones las impartirán personas formadas en la materia que garanticen la perspectiva feminista a través de estudios universitarios en la materia.

Con una periodicidad mínima de 4 años, se actualizará la formación del personal en esta materia. El personal que por cambio de puesto tenga acceso a la Comisión de Investigación, percibirá esta formación con la incorporación al nuevo puesto.

Para los próximos 4 años se propones el siguiente programa formativo:

- Formación dirigida a la Asesoría Confidencial.
- Formación dirigida a la Comisión de Investigación.
- Formación dirigida a Dirección, Responsables y Coordinación.
- Taller de autodefensa feminista.
- Taller de masculinidades.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación controlarán las denuncias y quejas 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 Gerencia, al Consejo Rector, y al grupo de trabajo de la Comisión de Igualdad en el que participan personas de la Comisión de Cuidados y Salud.

El presente Protocolo será revisado una vez recibida la formación específica correspondiente por el personal que integra la Asesoría Confidencial y por los posibles miembros de la Comisión de Investigación. Se establecen máximo 4 años hasta la próxima revisión del protocolo.

ANEXO I

Modelo de Formulario de Denuncia

SOLICITANTE:

- Persona afectada Representante de la plantilla Gestión de personas
 Otra persona


TIPO DE ACOSO:

- Acoso sexual Acoso por razón de sexo

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE:

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre y apellidos | |
| Identidad de género o sexo | |
| NIF | |
| Puesto de trabajo | |
| Centro/departamento | |
| Vinculación laboral/tipo de contrato | |
| Teléfono de contacto: | |

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:



En caso de que haya testigo(s), indique su(s) nombre(s) y apellido(s)

.....

- Solicito iniciar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA

ANEXO II

Modelo de Informe de Investigación

Nº DE DENUNCIA:

PERSONAS QUE HAN FORMADO EL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

| |
|--------------------|
| Nombre y apellidos |
| |
| |
| |
| |

DENUNCIA:

SOLICITANTE:

Persona afectada

Representante de la plantilla

Gestión de personas

Otra persona

TIPO DE ACOSO:

Acoso sexual Acoso por razón de sexo

PERSONA SOLICITANTE:

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre y apellidos | |
| Identidad de género o sexo | |
| NIF | |
| Puesto de trabajo | |
| Centro/departamento | |
| Vinculación laboral/tipo de contrato | |
| Teléfono de contacto: | |

PERSONA DENUNCIADA:

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nombre y apellidos | |
| Identidad de género o sexo | |
| NIF | |
| Puesto de trabajo | |
| Centro/departamento | |
| Vinculación laboral/tipo de contrato | |
| Teléfono de contacto: | |

MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS:

ACCIONES DE INVESTIGACIÓN REALIZADAS:

| | |
|----------------------------------------|--|
| Declaraciones de la persona afectada | |
| Declaraciones de la persona afectada | |
| Declaraciones de la 1º testigo | |
| Declaraciones de 2º persona testigo | |
| Informe médico | |
| Observaciones de vídeos y/o audios | |
| Diario de incidencias | |
| Otras investigaciones (mensajes, etc.) | |

INCIDENTES QUE QUEDAN PROBADOS

| | |
|---------------------------------|--|
| 1º Incidente | |
| Descripción | |
| Acciones de comprobación | |

| | |
|---------------------------------|--|
| 2º Incidente | |
| Descripción | |
| Acciones de comprobación | |

| | |
|---------------------------------|--|
| 3º Incidente | |
| Descripción | |
| Acciones de comprobación | |

CALIFICACIÓN DE LO INVESTIGADO:

Acoso sexual

- Leve
- Grave
- Muy grave

Acoso por razón de género

- Grave
- Muy grave

No se han identificado incidentes de carácter de acoso sexual o acoso por razón de género.

Agravantes:

Estos agravantes tienen lugar en las incidencias investigadas:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas por parte de la persona denunciada después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de género.
- Existen dos o más víctimas.
- La víctima sufre algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- El estado psicológico o físico de la víctima ha sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Se han demostrado conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- El acoso se ha producido durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se han ejercido presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Existe situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

Exposición de los agravantes identificados: _____

Otras exposiciones:

- ¿Se ha identificado algún otro comportamiento ajeno al acoso sexual o por razón de género que deba tenerse en cuenta a la hora de tomar la decisión? _____
- ¿Alguna otra cuestión que la Comisión de Investigación quiere señalar?

Propuestas:

Respecto a las medidas cautelares adoptadas:

- Mantener en vigor las medidas cautelares adoptadas. Esta persona responsable decidirá hasta cuándo estarán en vigor: _____
- Poner fin a las medidas cautelares adoptadas.
- Otra propuesta: _____

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN

ANEXO III

Agentes Específicos que Intervienen en el Proceso

Asesoría Confidencial

Las personas seleccionadas para el período 2023-2026 son las siguientes:

- Centro de trabajo de Uba: Maialen Rodriguez (titular) y Sara Laso (suplente)

Las personas seleccionadas para el período 2023-2027 son las siguientes:

- Centro de trabajo de Segura: Maria Vázquez (titular) y Xubane Uribarrena (suplente).
- Centro de trabajo de Hernani: Garazi Solís (titular) y Leyre Jauregui (suplente)

Contacto: aholkukonfidentziala@zabalduz.eus

Comisión de Investigación

Las personas seleccionadas para el período 2023-2026 son las siguientes:

- Centro de trabajo de Uba: Bea Maillo (titular) y Maialen Arbelaiz (suplente)
- Centro de trabajo de Segura: Elisa Alvarado (titular) y Juan Fernandez (suplente)
- Centro de trabajo de Hernani: Zuriñe Mindeguia (titular) y Elena Graña (suplente)
- Departamentos transversales: Maialen Laparra (titular) e Iratxe Gonzalez (suplente)
- Comisión de cuidados y salud laboral: Elisabet Curiel (titular) y Maialen Serra (suplente)

Contacto: ikerketabatzordea@zabalduz.eus