

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

1.- INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual son consideradas expresiones de la violencia machista y por lo tanto una vulneración de derechos, que afecta a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 51, con carácter básico, que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

De otro lado, también con carácter básico, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su artículo 13 que las administraciones públicas deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, señala que deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

En Euskadi, desde la aprobación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pionera y referente en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad, no ha se ha dejado de avanzar en esta materia.

Así, recientemente, se ha aprobado el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado en virtud de lo dispuesto en la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que deroga expresamente la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El Decreto Legislativo hace hincapié en qué sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local. Así, el artículo 6 concreta las funciones que en materia de igualdad corresponden a las administraciones forales, señalando entre otras, la elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad territorial lo dispuesto en el propio Decreto Legislativo, o la detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación, siendo el acoso, como se ha dicho, una de las manifestaciones de tal discriminación.

En lo que respecta a la Diputación Foral de Bizkaia, y el IFAS en los últimos años han llevado a cabo numerosas medidas para promover la igualdad de género y específicamente para luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Así, en el plano normativo, la Diputación y el IFAS, como Organismo Autónomo de la misma, cuentan con la Norma Foral 4/2018, del 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.

De otro lado, en el marco de la planificación estratégica, desde el año 2012, se han aprobado diversos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el IFAS, siendo el último de ellos el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres: 2022 – 2025; plan que fue aprobado en base a la Norma Foral 4/2018 y que ha tenido como marco de referencia fundamental los ejes y acciones recogidos en el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, así como en el VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Bizkaia de la Diputación Foral de Bizkaia.

En lo que respecta a la elaboración de protocolos en esta materia, el IFAS aprobó en reunión del Comité de Seguridad y Salud de 12 de diciembre de 2007 el Protocolo de actuación en situaciones de conflicto o acoso moral en el trabajo. En el año 2018 se entiende necesario realizar un protocolo específico que recoja las singularidades que puedan darse en este ámbito, aprobándose el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Posteriormente, el 3 de marzo de 2020, se aprobó por el Consejo de la Diputación Foral de Bizkaia la Declaración de principios y orientaciones a la acción contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la cual se establece el compromiso de la Diputación a no tolerar ninguna actuación de acoso sexual o por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos al objeto de hacerles desaparecer.

Actualmente, se estima necesario elaborar un nuevo protocolo que sustituya al aprobado en el año 2018 con objeto de adaptarse y tener en cuenta los recientes cambios normativos que se han producido a los que se ha hecho referencia en el inicio de esta exposición. El IFAS debe seguir profundizando en la necesidad de adecuar sus protocolos con el objetivo de prevenir estas expresiones que vulneran derechos como el de la libertad, dignidad, salud, libertad sexual o la integridad física y/o psíquica de todas las personas empleadas.

La Norma Foral 4/2018 ya estableció en su artículo 32 entre las medidas a adoptar por el Sector Público Foral de Bizkaia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales la de desarrollar un nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación para la erradicación de la violencia machista.

Por lo tanto, el presente protocolo, que sustituye al aprobado en el año 2018 y tiene como fin crear un espacio respetuoso con la diversidad de las personas y fomentar y asegurar las relaciones igualitarias, está contemplado como una acción de Igualdad prioritaria de la Gerencia del IFAS

Así se constituye en un pilar básico de una función pública que proporciona un entorno igualitario y seguro para todas las personas, enmarcándose tanto en las políticas de igualdad como de prevención de riesgos en el trabajo.

Con objeto de lograr lo anteriormente señalado, el protocolo regula un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten siempre que las medidas preventivas hayan sido insuficientes. Así, a los efectos del presente Protocolo, existen dos tipos de acciones:

- ✓ Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.



- ✓ Establecimiento de un procedimiento de actuación para los casos en que se produce una queja o denuncia por acoso.

2.- MARCO CONCEPTUAL

2.1 Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual -tanto para la propia persona como para una tercera- que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada.

Debe de extraerse, por tanto, que se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Cuyo objetivo es atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las diversas formas de este tipo de acoso, mediante comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, incluyendo las realizadas en el ámbito digital, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

2.1.1 Conductas Verbales:

- Hacer un chantaje sexual, por la cual la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder el mantenimiento del empleo o de ciertos beneficios o condiciones de trabajo, tales como la posibilidad de promoción laboral, el acceso a la formación, el aumento salarial o la posibilidad de traslado, entre otros.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazar con y/o difundir fotos o videos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, así como abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Hacer insinuaciones o peticiones de favores sexuales.
- Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.



- Preguntar sobre la vida sexual.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Invadir o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Comunicaciones sobre cuestiones de índole sexual (llamadas, video llamadas, videos, mensajes...).

2.1.2 Conductas no verbales

- Gestos o movimientos obscenos reiterados.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, fotos u otros medios telemáticos de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios y vestuarios.

2.1.3 Comportamientos físicos

- Realizar un contacto físico deliberado y no deseado (tocamientos, roces, pellizcos...)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria.



2.2 Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En estos casos, no necesariamente tiene que haber comportamientos físicos, sino que también se trata de un acoso básicamente moral y psicológico, ambiental que pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos.

Se trata de comportamientos y acciones no deseados por la persona que los recibe, relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona., cuyo objetivo es atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las manifestaciones de este tipo de acoso pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

- Utilizar humor machista.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, sus competencias técnicas o sus destrezas -Ejemplo: “mujer tenías que ser”, “sólo vales para fregar”, ...-
- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona, su trabajo, sus capacidades, competencias técnicas o destrezas y siempre por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que sean mujeres.
- Tratar, por razón de su sexo, a las personas como si fueran menores de edad, dependientes o intelectualmente inferiores, bien en la forma de hablar o de tratar.
- Denegar licencias y/o permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



- Obstaculizar el desarrollo profesional y trabajo diario por razón de sexo. Por ejemplo: impidiendo acceder a los medios adecuados, ignorando las aportaciones que se realizan o realizando una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo. (Mansplaining, Manspreading).

2.3 Conductas contrarias a la libertad sexual

Conductas u acciones, contra una persona por su orientación sexual, por razones de expresión o de identidad de género que puedan considerarse ofensivas, humillantes, violentas, intimidatorias o que tengan el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y/o crear un entorno discriminatorio, intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

2.4 Acoso ambiental:

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal empleado público con cualquier tipo de vinculación jurídica, personal eventual y cargos políticos del IFAS, así como a todo el personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en este Instituto Foral.

Si cualesquiera de los dos tipos de acoso o las conductas contrarias a la libertad sexual se produjesen entre personas trabajadoras del IFAS y de una empresa externa vinculada al Instituto por vía contractual, se aplicará el procedimiento recogido en dicho protocolo, si bien la adopción de medidas se realizará de forma coordinada con las mismas, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de las instalaciones, aquellas conductas que se efectúen a través de cualquier medio o dispositivo electrónico que el IFAS haya facilitado a su personal para el desarrollo de labor profesional; también aquellas que se produzcan en cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de este Instituto.

También será susceptible de aplicación el presente Protocolo si esos tipos de acoso lo fueran por parte del personal trabajador del IFAS hacia cualesquiera de las personas usuarias de los centros y servicios del Instituto; y sin perjuicio, claro está del reproche penal que puedan merecer tan indeseables conductas, procedimiento éste en el que el Instituto podrá personarse como acusación. De las actuaciones que así se sustancien se informará a la persona afectada, a su familia y/o a su representante legal.

A la inversa esas mismas conductas de las personas usuarias hacia las personas trabajadoras del IFAS serán objeto de particular tratamiento en coordinación con el DAS; no obstante lo cual, el IFAS amparará y se hará cargo de la asistencia y defensa legal de la persona trabajadora víctima de acoso.



4.- ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, así como de garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso en el que se respete la dignidad y la libertad sexual de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación y que realicen o desempeñen funciones en el IFAS sea cual fuese su relación jurídica además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

4.1 Medidas de información

- Promover un entorno de respeto y corrección en el Instituto, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, bien mediante acciones formativas -dentro del Plan de Formación- e informativas de sensibilización para su personal.
- Utilizar todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten.
- Garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado, utilizando todos los medios de divulgación con los que cuenta el IFAS. Se facilitará un acceso en “Gufegune” -intranet- tanto al protocolo, como al medio de comunicación directa para resolver dudas o presentar queja o denuncia.

4.2 Medidas de Sensibilización:

- Garantizar de forma permanente campañas o mensajes que favorezcan la sensibilización, tanto en los espacios de trabajo, como en las comunicaciones vía intranet.
- Concienciar y promover la detección de situaciones.

4.3 Medidas de Prevención:

- Garantizar el desarrollo de medidas preventivas permanentes a través de la formación básica, permanente y progresiva de todo el personal al que vincula el protocolo (a desarrollar en el Plan Interno igualdad, cumplimiento de la NF 4/2018, art. 32. g), así como el desarrollo de un Plan de Formación para todos los niveles técnicos y personal político, que faciliten la detección de situaciones y que promueva una actitud activa por parte de las jefaturas o puestos con responsabilidad.).
- Difundir y actualizar buenas prácticas en esta materia y se hará llegar a todo el personal, manteniendo un mensaje activo.
- Prever evaluaciones de riesgos psicosociales.



5.- PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS PROCEDIMENTALES

5.1 Principios:

Toda la información relativa a quejas o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se manejará conforme a los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas. Quienes intervengan en el desarrollo del Protocolo deben desempeñar sus tareas con la debida diligencia, actuando con arreglo al principio de confidencialidad, que entre otros principios inspiran el Código de Conducta regulado en el Real Decreto 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud laboral en el ámbito del IFAS.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgación de información alguna a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Procedimiento ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad.
- Interseccionalidad como principio transversal en la identificación de situaciones y en las medidas de información, sensibilización y prevención.
- Evitar la revictimización de quien ha sufrido el acoso y/o de las personas que hayan colaborado en la activación y aplicación del protocolo, en cualquiera de las fases del procedimiento de actuación. Evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- Garantizar por parte de la administración, en el ámbito de sus competencias, el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y especializada que responda a las situaciones de violencia de la persona.

5.2 Derechos:

5.2.1 Persona que presente una queja o denuncia:

- Recibir un trato justo.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal -si esta denuncia se ha hecho de buena fe-, si bien en el área correspondiente de la Dirección de Servicios Generales, quedarán anotadas las actuaciones realizadas.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran de la queja o denuncia.

5.2.2 Persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

- Recibir un trato justo.
- Estar informada de la queja o denuncia.



- Recibir una copia de la denuncia a responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.

5.3 Garantías

No se consentirá la existencia de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sean sobre si mismas o sobre terceras.

Si, por el contrario, se produjeran represalias o perjuicios para la presunta víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán -como mínimo- restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que se quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de la misma se deriven.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceras personas que se demuestre que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes actuaciones que en derecho pudieran corresponder.

La falta de pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, conllevará que la persona denunciante y/o la presunta víctima pudiera no ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada, para lo cual el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral elaborará un informe de valoración sobre la necesidad o no de un cambio y traslado de puesto de trabajo de la persona denunciante y/o la presunta víctima.

6. DENUNCIA Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO Y AYUDA:

6.1 Denuncia:

Podrá plantear una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso, cualquier persona en la que se dé la condición de:

- Persona afectada y/o su representante legal.
- Trabajador o trabajadora que tenga conocimiento o sea testigo de la situación.
- Delegado o delegada de Prevención o representante de los trabajadores y las trabajadoras.
- Persona miembro de la Comisión de Igualdad.
- El propio IFAS, cuando tenga conocimiento de la situación.



6.2 Comisión de Asesoramiento y Ayuda,

La comisión de Asesoramiento y Ayuda es el órgano encargado de gestionar el procedimiento en los términos que se especifican en el apartado 7 de este protocolo. La misma está compuesta por:

- La Subdirección de Recursos Humanos o persona en quien delegue, que actuará como Presidencia.
- La Jefatura de Gestión de Prevención de Riesgos y Salud Laboral o persona en quien delegue.
- La coordinadora de la Comisión de Igualdad o persona en quien delegue.
- La psicóloga/o del Área de Servicios Asistenciales.
- La representante de los delegados o delegadas de prevención, conforme al sistema de designación que establezca la Junta de Personal o Comité de Empresa.
- El letrado asesor o persona en quien delegue, que actuará como secretario/a.

Se procurará que dicha composición tenga una representación equilibrada, debiendo asimismo sus componentes tener una formación básica en igualdad y violencia machista, en especial, en relación con el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las personas componentes de esta comisión, como cualquier otro personal y autoridad del IFAS en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 23-2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento que se regula en el presente Protocolo, pudiendo asimismo promoverse recusación por las personas interesadas-afectadas en cualquier momento de la tramitación. En caso de darse una causa de abstención o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna persona de esta Comisión no pudiese tomar parte en este procedimiento, se nombrará -para este caso concreto- una persona sustituta, la cual deberá de tener la formación requerida para el resto del personal miembro de la Comisión.

Sin menoscabo de sus facultades, esta Comisión podrá designar a una persona competente de la misma -esto es, "persona de referencia"-, la cual será la encargada de empezar con el procedimiento -en concreto, en el método informal- e intentar resolver el conflicto.

7. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Inicio:

El procedimiento se iniciará cuando exista una sospecha de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; entendiéndose por sospecha, las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad de que una persona empleada en el IFAS o cualquier otra persona incluida en el ámbito de aplicación de este protocolo esté sufriendo cualesquiera de ambos acosos, en los términos que se indican en el apartado 2 de este Protocolo.



Dicho procedimiento se iniciará independientemente de que la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes, si bien y sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción por vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

Podrá presentar una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso cualquiera de las personas señaladas en el apartado 6.1.

7.2 Métodos

El procedimiento consta tanto de un método informal como formal para abordar la situación, puesto constituye un derecho de la persona denunciante inclinarse por un método informal o rechazarlo y elegir la resolución por medio de un método formal.

Además de iniciarse el procedimiento por cualquiera de ambos métodos, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda - si estima conveniente- y con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y la salud de la persona denunciante, propondrá a la Gerencia del IFAS las medidas cautelares necesarias, con especial atención al alejamiento -en su caso- de la presunta víctima y de la persona denunciada. La adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de ambas partes. Prevalecerá el cambio manteniendo a la presunta víctima en su sitio si se considera lo más adecuado.

7.2.1 Método informal:

Debe realizarse de forma rápida y confidencial y tiene como objeto resolver la situación de acoso, buscando una solución y reparación del daño causado.

Se podrá iniciar mediante una comunicación verbal -con carácter de queja- a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda o a través de un breve escrito al buzón "gufe.sexujazarpa@bizkaia.eus".

El análisis y valoración de esta queja -a la que no se llamará denuncia, al entender que la denuncia será la que se realice en el método formal- lo llevará a cabo la denominada "persona de referencia" -miembro de la Comisión- mediante la realización de una entrevista a la persona que se siente acosada de cara a hacer una valoración inicial de la situación, informándole de las dudas que pudiera tener y de todas las opciones y acciones que puedan desprenderse.

A partir de dicha entrevista, la "persona de referencia" podrá entre otras, tener reuniones con la persona presunta agresora y objeto de queja o reclamar la intervención de una persona experta en algún ámbito que considere necesario, y ello con la finalidad de conseguir la interrupción del acoso sexual o acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la presentación de la queja, la "persona de referencia" valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso que podría resultar, pudiendo observar una congruencia de los hechos relatados o bien la existencia de imprecisiones y contradicciones en los mismos, para finalmente proponer:



- La no existencia de tal acoso.
- La persona que se siente acosada y la persona objeto de la queja identifican y analizan la actuación, comprometiéndose la última a la no repetición mediante documento escrito.
- La propuesta de determinadas actuaciones para solucionar el caso, mostrando su acuerdo y conformidad ambas partes.

En los casos que en los que la persona que se siente acosada no queda satisfecha con la solución propuesta o si la misma es incumplida por la persona objeto de la queja o las actividades analizadas y valoradas por la comisión de Asesoramiento y Ayuda finalmente son entendidas como graves o muy graves se procederá a la apertura del modo formal.

De la solución o acciones tomadas durante el método informal se dará cuenta a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, que será quien realizará la valoración y conclusiones finales, y quién determinará el tipo de seguimiento a realizar.

Dicha resolución será comunicada a la víctima o presunta víctima, a la denunciante -en el caso de no ser la víctima- a la persona denunciada, a la Gerencia, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

7.2.2 Método formal:

Este método se iniciará, bien porque el resultado del método informal no ha sido el esperado, bien porque la Comisión de Asesoramiento y Ayuda ha valorado las actividades como graves o muy graves, debiendo dicha Comisión promover directamente este método o finalmente, porque la persona que se considera acosada puede acudir a este método sin recurrir al método informal, si así lo desea.

La denuncia deberá ser presentada por escrito al buzón gufe.sexujazarpa@bizkaia.eus y dirigida a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, la cual, con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, le asignará un código numérico identificativo, que figurará en toda la documentación generada a partir de ese momento.

Asimismo, la Comisión pondrá en conocimiento dicha denuncia a la Gerencia, a la Comisión de Igualdad, así como al Comité de Seguridad y Salud.

Se notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible, citándole por escrito -con carácter de audiencia-, con fecha y hora, en los siete (7) días hábiles siguientes, informándole de la existencia de una denuncia, y advirtiéndole de que su no comparecencia podrá ser considerada como un acto de instrucción en la investigación de los hechos. La audiencia que se le conceda lo será en presencia o no de la persona denunciante, a elección de ésta última. Cualesquiera de ambas partes -denunciante y/o denunciada- podrán solicitar la presencia de un/a delegado/a de prevención o, si se considera conveniente, de otros u otras trabajadores/as a efectos de configurar la prueba testifical.

La Comisión de Asesoramiento y Ayuda procederá, a continuación, a investigar los hechos, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos o a terceras personas implicadas si las hubiera, solicitando -si así se considera necesario- asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente a Emakunde y Osalan. Asimismo, todos



los cargos, jefaturas y personal empleado del IFAS están obligados a facilitar a dicha Comisión, durante la investigación e instrucción, los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precisen para el desarrollo de las actuaciones.

Dicha investigación se materializará en un informe de valoración, el cual deberá elaborarse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha que tuvo lugar la audiencia anteriormente referenciada –si bien los mismos, podrán ser objeto de prórroga justificada con un máximo de diez (10) días hábiles-, indicándose en el mismo las conclusiones alcanzadas, las circunstancias atenuantes o agravantes observadas y la propuesta de resolución que –en su caso- proceda.

La propuesta de resolución podrá contemplar las siguientes situaciones:

- Archivo de la denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios, desistimiento de la persona denunciante -salvo que, de oficio continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso- o cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando -en su caso- el acuerdo alcanzado entre las partes.
- Incoación de expediente disciplinario por indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo; tanto artículo 178.c de la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, como el artículo 47.4 del Decreto Legislativo 1/2023 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres disponen que las dos manifestaciones de acoso tienen la consideración de falta disciplinaria muy grave pudiendo sancionarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 183 de la Ley 11/2022. En este caso, el informe de valoración de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda se considerará como un expediente previo informativo al propio expediente disciplinario a acordar.
- Incoación de expediente disciplinario, si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la Ley de Empleo Público Vasco.

En todo caso, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda instará a la Gerencia del IFAS a la adopción de las medidas que se consideren precisas a fin de obtener la paralización inmediata de las actuaciones denunciadas. Si se apreciase la existencia de cierto riesgo psicosocial, se solicitará en dicha propuesta la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con objeto de evaluar el riesgo y tomar las medidas pertinentes.

7.3 Finalización

De la resolución adoptada se dará traslado a las partes en el proceso, pudiendo estas presentar alegaciones en el plazo máximo de siete (7) días hábiles, siendo resueltas las mismas en el plazo máximo de otros siete (7) días hábiles desde su presentación.

La Comisión de Asesoramiento y Ayuda podrá rechazar la o las alegaciones presentadas, dando por buena la resolución anteriormente planteada, o aceptar todas o algunas de las mismas (modificando, en este caso, la propuesta de resolución).

La propuesta de resolución será a continuación remitida a la Gerencia del IFAS a los efectos de que la misma adopte la resolución definitiva. Dicha resolución será comunicada a la víctima o presunta víctima, a la denunciante



-en el caso de no ser la víctima-, a la persona denunciada, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

8. SEGUIMIENTO:

Se realizará un seguimiento para el cumplimiento de las medidas reparatorias tanto a la persona afectada, como medidas de reparación simbólica en el espacio y grupo de trabajo.

El Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral realizará con carácter anual un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo, para lo cual llevará el control y registro de las quejas y denuncias presentadas, así como de la resolución de los expedientes tramitados por los métodos tanto informal como formal, así como de los informes de valoración resultantes del método formal y las alegaciones que consten.

Dicho informe, incluirá indicadores sobre tipología, el número de denuncias tramitadas, métodos informales o formales desarrollados, denuncias sancionadas, diferencia jerárquica de puesto, satisfacción con el procedimiento por parte de la persona acosada, reparación del ambiente, así como cualquier otro dato que el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral considere adecuado añadir. El informe se presentará a la Gerencia del IFAS, la Comisión de Igualdad, así como al Comité de Seguridad y Salud.

Este Protocolo, con objeto de evaluar su eficacia bien como medida de igualdad y como método de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto, será objeto de un análisis de carácter anual para su adaptación si se considera necesario y/o conveniente.