

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomak

Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

trabajo

Propuesta de protocolo para combatir
el acoso sexual y acoso por razón de
sexo en el trabajo en empresas de más
de 50 personas en plantilla



TÍTULO: "Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo"

EDITA: Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer

DISEÑO: EPS comunicación

FECHA: Mayo 2024

DESCRIPTORES: Trabajo, empresas, acoso sexual laboral, igualdad de oportunidades, planes de acción, acciones positivas, sexismo

DEPÓSITO LEGAL: VI-453/2011



ÍNDICE

Presentación	5
Pautas para la aplicación del protocolo	6
1. Declaración de principios	8
2. Ámbito de aplicación	11
3. Normativa aplicable y definiciones	14
4. Principios, garantías y procedimiento	21
5. Tipificación de faltas y sanciones	31
6. Política de divulgación	34
7. Sensibilización, información y formación	36
8. Evaluación y seguimiento	39
9. Información a las víctimas	41
Anexo. Modelo de denuncia	44



>>PRESENTACIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral son formas de violencia contra las mujeres que tienen su origen en el problema estructural de la desigualdad de mujeres y hombres. Prevenirlos a través de las herramientas que nos ofrecen las políticas de igualdad es, por tanto, una obligación de las administraciones públicas.

Con el impulso de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y hombres, y en respuesta a la necesidad detectada en su trabajo con empresas y otras entidades privadas, ya desde el año 2011 Emakunde cuenta con un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, un procedimiento que se ha ido actualizando en función de los cambios legislativos, incluido el de la propia ley de igualdad vasca que con su modificación aprobada en 2022 se convirtió en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Además, el año 2022 se aprobaron otra serie de normas que afectan a este protocolo como la ratificación del Convenio sobre Violencia y Acoso (190) de la Organización Internacional del Trabajo o la aprobación de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual que modificó el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, obligando así a las empresas a establecer procedimientos específicos para la prevención de estos casos y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.

En este contexto, se ha revisado el modelo de protocolo para adaptarlo a las modificaciones introducidas por las citadas leyes como la extensión del ámbito subjetivo de aplicación, la ampliación del espacio físico de aplicación o la inclusión de casos relacionados con los medios digitales, entre otros, y se han reformulado las garantías y principios de aplicación del mismo.

Queremos agradecer las aportaciones expertas de la catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU Olga Fotinopoulou y de la profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la misma universidad, Edurne López Rubia, así como del personal técnico de Emakunde a este renovado protocolo que constituye un instrumento útil y esperamos que efectivo para avanzar en la necesaria prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

PAUTAS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –LOI–), y además son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

El abordaje en el ámbito laboral necesariamente tiene que ser desde un doble prisma complementario. Inicialmente, el abordaje preventivo del acoso sexual y por razón de sexo es vital para no tener que llegar a aplicar el presente Protocolo, el cual tiene una naturaleza reactiva, esto es, está pensado para ser aplicado en los casos en los que ya se ha producido, desgraciadamente, el acoso.

En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den estos casos de violencia, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

En este contexto, se ha de subrayar el importante papel que cumple, a estos efectos, Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, con quien colaboramos de forma habitual en este ámbito y que ha elaborado y publicado unas pautas preventivas que forman parte de un paquete conjunto de prevención e intervención en casos de acoso sexual y por razón de sexo. La finalidad que persigue Osalan es, pues, proponer una serie de recomendaciones y pautas metodológicas para ayudar a las organizaciones en las distintas etapas de su gestión preventiva, de manera que integren el enfoque de género en cada una de ellas.

Se puede acceder a estas pautas en el siguiente link: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/acoso_202504/es_def/adjuntos/Os-P-01-2025-Gestio-n-preventiva-acoso-CAST-DIG.pdf

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el entorno laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de sexo a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales consagrados en la Constitución española, tales como la dignidad (art. 10.1 CE), la igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 14 CE), la integridad física y moral (art. 15 CE), la intimidad, honor y la propia imagen (art. 18 CE) y, también, con carácter específico, una vulneración de otros derechos como el derecho al trabajo (35.1 CE) y a la seguridad y salud en el trabajo (art. 40.2 CE). Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar, para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Al adoptar el presente protocolo, la empresa
..... se compromete a prevenir y a erradicar cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital. La empresa
..... responde así a las obligaciones resultantes de las normas internacionales, comunitarias y nacionales aplicables sobre la materia, tales como el Convenio nº 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI); el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Igualmente, al adoptar el presente protocolo, la empresa
..... afirma tajantemente que no tolerará esta tipología de violencias en el entorno laboral, comprometiéndose a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación

e información necesarias para prevenir cualquiera de las conductas mencionadas a través de la implantación de cuantas medidas sean necesarias y la difusión de buenas prácticas.

En cualquier caso, la adopción de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo no prejuzga las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales con carácter general, incluyendo obviamente los riesgos psicosociales, de modo que, sin perjuicio del establecimiento de un protocolo de actuación frente a estas situaciones de violencia en el trabajo, es obligatorio evaluar los riesgos de acoso sexual y por razón de sexo, así como el cumplimiento en los deberes de planificar e implantar las medidas que sean necesarias para que no llegue a producirse ninguna situación de acoso en el entorno laboral.

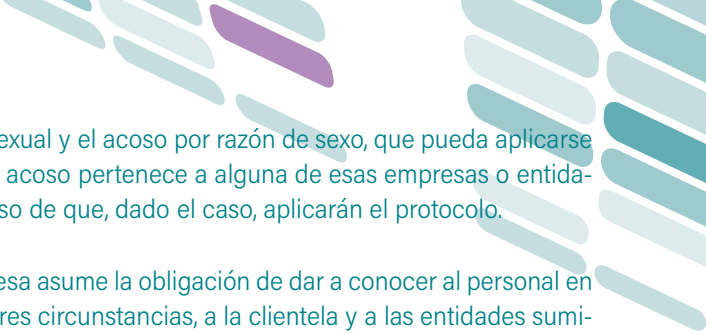


2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará en todas las empresas, dado que de conformidad con la lectura conjunta de los artículos 48 LOI y art. 12.1 segundo párrafo de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, toda empresa ha de arbitrar, entre otras medidas, procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de esta tipología de violencia en el trabajo, incluidas las sufridas en el ámbito digital; obligación ésta que se desarrolla en el art. 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Cuando la empresa de que se trate esté obligada a contar con un plan de igualdad, este protocolo será negociado y, en su caso, objeto de consulta con la representación legal de trabajadoras y trabajadores de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45 LOI.

A la vista de que la empresa firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona durante el trabajo, así como en los supuestos que guarden relación o sean resultado del trabajo a los que alcanza el poder de dirección, la empresa debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en dicha empresa, incluido el personal directivo, así como a las personas que, sin tener una vinculación directa con la empresa, desarrollan su actividad en la empresa, tales como el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs, clientela, empresas proveedoras, etc. También podrán beneficiarse de dicha protección las personas becarias, personal en prácticas y el voluntariado.

Para ello, la empresa , en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 LPRL, informará a todo el personal presente en su(s) centro(s) de trabajo –sea personal propio o procedente de otras empresas y/o entidades, a las empresas y/o entidades de las que proceden, así como a las empresas a las que desplazan su propio personal sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del protocolo de actuación. También, recabará de dichas empresas y entidades, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas y entidades de un protocolo propio de



actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas o entidades, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, la empresa asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras la política de la empresa para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, para lo cual deberá arbitrar los cauces procedimentales que sean necesarios.

En la medida en que la empresa que adopte el protocolo no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, aquella se deberá dirigir a la empresa o entidades competentes al objeto de que de cauce a la reclamación presentada y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación mercantil y/o administrativa que une a ambas empresas o entidades podrá extinguirse.

3

NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

3.1. NORMATIVA APLICABLE

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

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3 LOI);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI);
- que las empresas 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 LOI);
- que la representación de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Por su parte, el art. 12, apartados 1º y 2º de la Ley Orgánica 10/2022 establece:

- que las empresas *"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, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital"*;

- que, asimismo, **deberán arbitrar procedimientos específicos** para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital;
- que las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

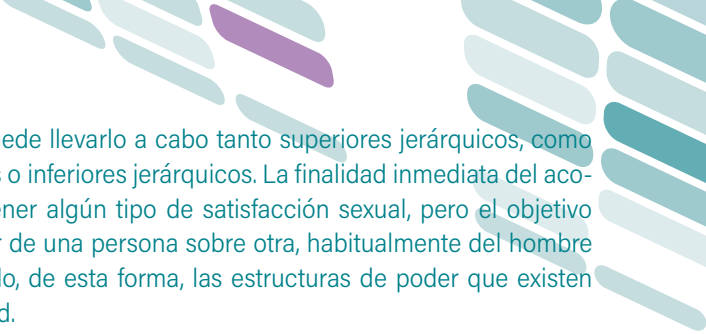
Asimismo, se debe tomar en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. DEFINICIONES

3.2.1 ACOSO SEXUAL

Es **acoso sexual** *"cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"* (art. 7.1 LOI).



El acoso sexual puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos. La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

A continuación, se exponen algunos **EJEMPLOS** de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- g) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- h) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- i) Acercamientos excesivos reiterados.
- j) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- k) Hacer insinuaciones sexuales.
- l) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- m) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- n) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- o) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.

- p) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- q) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- r) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- s) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- t) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

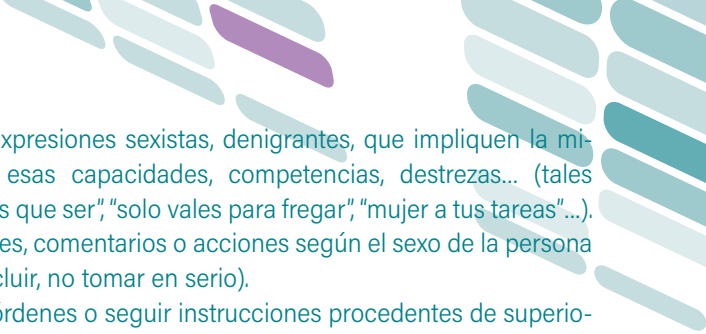
3.2.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

"Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.

- 
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: "mujer tenías que ser", "solo vales para fregar", "mujer a tus tareas"...).
 - e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
 - f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
 - g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
 - h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
 - i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
 - j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
 - k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
 - m) Utilizar humor sexista.

En cualquier caso, han de valorarse a la vista de las circunstancias de cada caso, teniendo en cuenta que en el caso del acoso por razón de sexo determinadas acciones hostiles pueden no constituir este tipo de acoso si se producen de manera aislada y sin reiteración. La empresa siempre debe actuar contra ese tipo de acciones hostiles aisladas de forma contundente para prevenir su reiteración y eliminar su práctica.

También se consideran acoso sexual y/o acoso por razón de sexo cuando los citados comportamientos se produzcan en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente al uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Es decir, este protocolo también se aplica a aquellas conductas que se produzcan utilizando las tecnologías de la información, ya sea internet, el teléfono móvil y/o redes sociales...

En este sentido, y a título ejemplificativo, se consideran supuestos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo las siguientes conductas:

- a) La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- b) La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate de envió por quien las haya recibido de forma legítima el llamado “porno vengativo”- o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- c) La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc...) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente –pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- d) La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales que tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo).
- e) El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- f) La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

La prohibición de estas conductas se entenderá sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y, en particular, en lo dispuesto en el título VIII. Delitos contra la libertad sexual, donde se tipifican los delitos de agresión sexual y el delito de acoso sexual, siendo la competencia para su apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto por la Ley de Enjuiciamiento Criminal. En otras palabras, en los casos en los que los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa debe dar traslado al Ministerio fiscal y a los órganos competentes para que siga el procedimiento correspondiente.



4 PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes principios informadores del procedimiento y de las garantías que a continuación se señalan.

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Se garantizará el respeto a los datos personales en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, lo que supone, entre otros, la no inclusión en los expedientes de datos personales, el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la custodia de la documentación, la utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

Se debe garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, la fase que se está desarrollando y, según la participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento, las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por alguna persona de la representación unitaria o sindical u otra/o acompañante a su elección a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes 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 quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.

Principio de colaboración

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de

su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de apoyo de personas formadas

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de no re-victimización

En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, incluidos los daños morales, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

4.1. PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora, o la representación de los trabajadores y trabajadoras o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, de manera verbal y/o escrita, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante el órgano, persona o personas competentes designadas a tal efecto. Además, éste podrá iniciarse de manera telemática a través de los canales que la empresa disponga a tal efecto.

El órgano competente para la recepción de las denuncias será el acordado por la comisión negociadora o por el órgano ad hoc que se cree para la elaboración del protocolo.

En aquellos supuestos en los que en el convenio colectivo de aplicación o en el Plan de Igualdad se haya creado y exista de hecho una Comisión de Igualdad, la persona o personas competentes para la recepción de las denuncias será la acordada a tal efecto en la propia Comisión y, en su defecto, la persona o personas que sean designadas, de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, de entre los y las integrantes del Comité de Empresa, del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del Servicio de Prevención propio o de cualquier otro órgano o servicio que se considere oportuno.

Una vez determinada la persona o personas receptoras de las denuncias, que podrá denominarse **Asesoría Confidencial** o como se estime oportuno, su identidad se dará a conocer a todo el personal de la empresa, así como la forma en que se podrá contactar con ella/s. Es decir, el protocolo deberá identificar quienes son las personas que forman la Asesoría Confidencial u órgano equivalente y el puesto que ocupan en la organización.

Se procurará en la medida de lo posible que la Asesoría confidencial esté integrada por un grupo de personas y que cuenten con formación previa en cuestiones de igualdad y sean preferentemente mujeres. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo, para adquirir dicha formación.

4.2. INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

En los supuestos en los que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita, así como a través de medios telemáticos, ante la *Asesoría Confidencial u órgano equivalente*.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que nos encontramos ante una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y darse las circunstancias que se requieran podrían calificarse como acoso sexual o bien acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían derivarse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo; porque, en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento

y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, la Asesoría (un órgano equivalente) debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial (o el órgano competente) dará conocimiento inmediato a la dirección de la empresa y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si ésta existiera.

4.3. PROCEDIMIENTO FORMAL

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

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

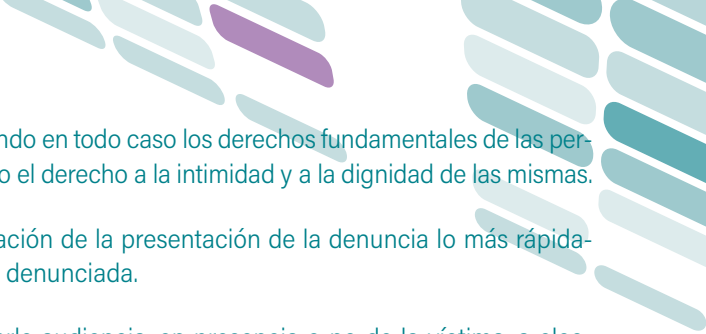
La denuncia se realizará de forma verbal o escrita, así como a través de medios telemáticos y se remitirá a la Asesoría Confidencial (u órgano equivalente). En caso de presentarse una denuncia en forma verbal, la Asesoría confidencial procederá a transcribir ésta y a solicitar a la persona denunciante que la suscriba. La Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En ese sentido, la Asesoría u órgano equivalente con competencias en la materia, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja. Asimismo, la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

A partir de la recepción de la denuncia, el órgano competente comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la empresa para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso, con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose, esto es, cambio de centro de trabajo, cambios de turno, adaptación de la jornada, permisos retribuidos, etc. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, así como tampoco podrán suponer un menoscabo –permanente y definitivo– de las condiciones laborales de la persona presuntamente acosadora.

Igualmente, la Asesoría confidencial (o el órgano competente) informará a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, de la existencia de la denuncia y de las actuaciones que, hasta el momento, se han llevado a cabo como consecuencia de la misma. La comisión de igualdad u órgano equivalente también estarán sujetos al principio de confidencialidad.

4.3.2. PROCEDIMIENTO

La Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veraci-



dad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de las mismas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia, en presencia o no de la víctima, a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de ésta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras 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, cuando sea ésta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

4.3.3. CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente), elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la empresa de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad u órgano equivalente, si existiera, para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

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

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, todas ellas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

No obstante, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y se realicen con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo de aplicación, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si la Asesoría Confidencial (o el órgano equivalente) no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando ésta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

Aparte de trasladar el informe que pone fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse; medidas que deberían ser validadas en el Comité de Seguridad y Salud de haberlo, o a través de cualquier otro órgano de representación de las personas trabajadoras con competencias sobre la materia.

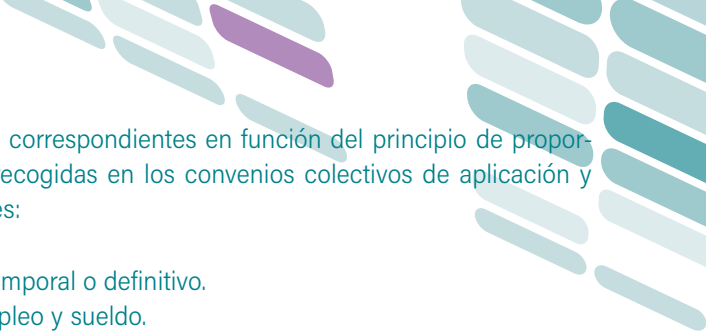
Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando – en todo caso – el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.



5 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo constituyen **incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria**. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente o, en su caso, se estará a lo dispuesto en el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores. Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** aquellas situaciones en las que:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) Cuando el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- h) Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) Se ejerzan 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.
- j) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.



Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad suelen ser las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y habitualmente las siguientes:

- > Traslado forzoso temporal o definitivo.
- > Suspensión de empleo y sueldo.
- > Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- > Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario se desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

Asimismo, en el caso de que la sanción a la persona acosadora no fuera la extinción de su contrato de trabajo, la empresa quedará obligada a mantener un deber de vigilancia respecto de esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en caso de suspensión) a su puesto de trabajo o a un nuevo puesto de trabajo en caso de cambio de puesto (movilidad).

6 POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo a todas las personas que prestan servicios en la empresa sean personal propio o procedentes de otras empresas, así como a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y a todas las personas supra mencionadas y su publicación en la intranet si existe esta forma de comunicación en la empresa. Si no existiera, la divulgación se realizará mediante los tabloneros de anuncios. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial u órgano equivalente, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

7 SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la empresa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales, etc.).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial o puedan llegar a hacerlo, así como la representación de trabajadores y trabajadoras, los componentes de la Comisión de Igualdad y las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales en la empresa (personal designado, componentes del Servicio de prevención propio o mancomunado) quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, la empresa promoverá acciones formativas para las personas trabajadoras o que presten servicios o cola-

boran en la organización con el fin de lograr una mayor sensibilización de dichos colectivos.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.



8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial u órgano equivalente llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes, con el objetivo de realizar un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la empresa concernida en un plazo no superior a 60 días. Este informe se presentará a la dirección de la empresa, a los órganos de representación unitaria y/o sindical del personal, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, así como a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

Este seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al ministerio fiscal.



9 INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles para asesorarse y orientarse. Estos recursos son los siguientes y se pueden consultar en los enlaces web:

- Emakunde- Servicio de defensa de los derechos de igualdad de la ciudadanía: se puede solicitar asesoramiento, formular una queja o poner en conocimiento una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, en el ámbito privado.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/defensa/webema01-contentservi/es/>
- Servicio de Atención Telefónica a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres: 900 840 111. Se trata de un servicio telefónico que garantiza una atención las 24 horas los 365 días del año constituido por un equipo de profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia contra las mujeres.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/webema01-contentemas/es/>
- Osalan- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales: organismo autónomo del Gobierno vasco encargado de gestionar las políticas que en materia de prevención de riesgos laborales establezcan los poderes públicos de la Comunidad Autónoma, donde se puede solicitar asesoramiento y asistencia técnica respecto a la exposición al riesgo de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y los posibles daños a la salud derivados de dicha exposición.
<https://www.osalan.euskadi.eus/osalan/>
- La Inspección de Trabajo del País Vasco: es un servicio público, al que le compete la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y la exigencia de responsabilidad en caso de incumplimiento de la misma.
https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml
- AEPD- Canal prioritario para comunicar la difusión ilícita de contenido sensible: es un sistema que tiene como objetivo dar una respuesta rápida en situaciones excepcionalmente delicadas, como aquellas que incluyen la difusión de contenido sexual o violento.
[¿En qué podemos ayudarte? | AEPD](https://www.aepd.es/la-agencia/en-que-podemos-ayudarte)
<https://www.aepd.es/la-agencia/en-que-podemos-ayudarte>

- SAV-Servicio de Asistencia a la Víctima está compuesto por equipos multidisciplinares de juristas, trabajadores/as sociales y psicólogos/as, que la Dirección de Justicia del Gobierno Vasco pone a disposición de las víctimas de los delitos.

Teléfonos Vitoria-Gasteiz: 945 004 895 **900 180 414 (gratuito)**

Teléfonos Donostia-San Sebastián: 943 000 768 **900 100 928 (gratuito)**

Teléfonos Bilbao: 944 016 487 **900 400 028 (gratuito)**

Teléfonos Barakaldo: 944 001 031 **900 400 028 (gratuito)**

<https://www.justizia.eus/atencion-victima>

ANEXO

MODELO DE DENUNCIA

DENUNCIANTE

☐	PERSONA AFECTADA
☐	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
☐	GESTIÓN DE PERSONAS
☐	OTROS

TIPO DE ACOSO

☐	ACOSO SEXUAL
☐	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO ACOSO

NOMBRE Y APELLIDOS:			
NIF:	SEXO:	MUJER	HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:			
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:			
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:			
TELÉFONO DE CONTACTO:			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA COMO AGRESORA

NOMBRE Y APELLIDOS:		
NIF:	SEXO:	MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:		
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:		
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:		
TELÉFONO DE CONTACTO:		

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Relato de los hechos denunciados, indicando con el mayor detalle posible, el lugar/lugares y fecha/s en las que se han producido los hechos, incluyendo a posibles testigos.

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, vídeos, llamadas, etc.)

SOLICITUD

☐

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

