



Protocolo contra el acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad sexual y acoso por expresión de género.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL Y ACOSO POR EXPRESIÓN DE GÉNERO

Índice

0.	PREÁMBULO	3
1.	COMPROMISO	4
2.	OBJETO Y FINALIDAD	5
3.	NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES	6
3.1	NORMATIVA	6
3.2	DEFINICIONES.....	8
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	14
5.	FASES, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	15
6.	PROCEDIMIENTO	17
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	27
8.	DURACIÓN, PERCEPTIVIDAD Y ENTRADA EN VIGOR	27

0. PREÁMBULO

Teniendo en cuenta que el acoso laboral puede perjudicar los derechos fundamentales de las personas y su integridad física, psíquica y moral, y que además puede afectar de manera importante al entorno de trabajo, el Organismo Autónomo Foral KABIA (en adelante KABIA) pretende garantizar unos entornos y espacios de trabajo saludables y respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales.

KABIA asume que es su responsabilidad conseguir el objetivo mencionado y el protocolo elaborado para ello recoge un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas o denuncias que se presenten. Este procedimiento se enmarca dentro de la política de prevención de riesgos laborales. Con las medidas de prevención de riesgos se quiere conseguir; evitar o eliminar, en la medida de lo posible, el riesgo de sufrir acoso, y, cuando las medidas de prevención fallen, excepcionalmente, aplicar el protocolo

El protocolo elaborado para combatir el acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual, el acoso por identidad sexual o por expresión de género (en adelante, el Protocolo) facilitará la identificación de situaciones de acoso o, en caso de detectarse una situación de acoso, contribuirá también a garantizar la protección y en dar una respuesta rápida.

1. COMPROMISO

KABIA se compromete firmemente a no tolerar en su organización ningún tipo de violencia, en particular las conductas constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, acoso por identidad sexual o expresión de género, manifestando que tales conductas serán firmemente sancionadas conforme a lo establecido en la normativa correspondiente.

KABIA se compromete a trabajar, en aras al respeto a la dignidad y a la diversidad de los trabajadores y trabajadoras que la componen, por la protección de su salud y el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como a promover y a cuidar una cultura organizativa que permita identificar y rechazar cualquier conducta que atente contra el derecho al respeto y a la no discriminación.

En base a lo anterior, KABIA se compromete a:

Promover un entorno de trabajo seguro y libre de violencia, basado en el respeto y en la corrección en el trabajo. Rechazará con rotundidad y sancionará cualquier comportamiento constitutivo de violencia y de discriminación que se produzca en el ámbito de las relaciones laborales, incluido el uso de expresiones y comportamientos vejatorios, humillantes o intimidatorios. Para ello, todo el personal de KABIA utilizará los medios a su alcance para prevenir y sancionar este tipo de conductas.

Disponer e implantar las medidas necesarias para prevenir e intervenir de forma firme y contundente ante este tipo de conductas inaceptables, con el fin de evitar que se vuelvan a producir dichas situaciones y para que sean detectadas y rechazadas por todo el personal. KABIA adoptará medidas preventivas que incidan en la información, sensibilización y formación de la plantilla en su conjunto.

Planificar y desarrollar acciones que contribuyan a inculcar al personal desde el momento de su incorporación en KABIA, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad y rechazo hacia todo comportamiento de acoso. No se puede obviar que es responsabilidad de todas las personas que trabajan en este organismo contribuir a la prevención

e intervención ante cualquier tipo de acoso, tanto en el ámbito del presente protocolo como de otras medidas que se puedan adoptar al respecto.

Facilitar ayuda y asistencia a cualquier persona que solicite la aplicación del protocolo, que será público y accesible, y garantizará el cumplimiento de los principios de respeto, confidencialidad y protección de derechos, tanto de las partes implicadas como de las personas que intervienen en el proceso y velará en todo momento por su bienestar.

Velará por que la persona acosada no sufra ningún tipo de castigo o revictimización y evitará que se produzcan otros daños a ambas partes y a las personas que hayan contribuido a la activación y aplicación del protocolo, tanto en la fase de asesoramiento confidencial como en la fase de investigación.

Realizar el seguimiento y evaluación periódica de la aplicación del Protocolo y llevará a cabo el resto de acciones que se planifiquen con carácter preventivo en esta materia.

Además de su trabajo interno, trabajará de forma coordinada con otros agentes para combatir estereotipos y factores de desigualdad en todos sus ámbitos de influencia.

Por su parte, la representación legal de los trabajadores y trabajadoras contribuirá a la prevención y detección del acoso, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y la comunicación al Comité de Seguridad y Salud Laboral correspondiente y a la Gerencia en su caso de las conductas que pudieran dar lugar a este tipo de acoso.

2. OBJETO Y FINALIDAD

El objeto es establecer el procedimiento de actuación ante posibles conductas de acoso que se produzcan en el ámbito de trabajo de la KABIA, y en concreto:

Dar pautas a las y los trabajadores para que sean capaces de identificar y conocer las situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Establecer mecanismos que favorezcan la actuación temprana y que el procedimiento de investigación sea ágil, claro y conciso, ya que todo ello garantizará la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas de protección correspondientes y, en su caso, la puesta en marcha de los correspondientes procedimientos sancionadores.

La finalidad última del procedimiento recogido en este Protocolo es proteger la dignidad y la salud del personal de esta entidad, así como contribuir a eliminar cualquier tipo de violencia que se pueda producir en el ámbito de KABIA.

En consecuencia, la organización adoptará las medidas necesarias para prevenir, detectar y corregir este tipo de conductas, con el fin de materializar su compromiso con la protección de la salud laboral y de hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

3. **NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES**

3.1 **NORMATIVA**

El presente Protocolo se basa en la siguiente normativa:

- Normativa internacional

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).*
- *Convención de las Naciones Unidas (1979), sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.*
- *Declaración de las Naciones Unidas (1993), sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.*
- *Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958), sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.*
- *Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), sobre violencia y acoso*
- *Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (2019), sobre eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo.*

- Normativa europea

- *Recomendación 92/131/CE de la Comisión Europea, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el ámbito laboral.*

- *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre*, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio*, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- *Acuerdo Marco Europeo de 26 de abril de 2007*, sobre acoso y violencia en el trabajo.
- *Convenio del Consejo de Europa de 11 de mayo de 2011*, sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres.
- Normativa estatal
 - *Constitución Española (1978)*: artículos 9.2, 10.1, 14., 15., 18.1, 35.1 eta 40.2.
 - *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*: artículos 7.3, 8, 48.1, 48.2, 51, 62 y disposición final sexta.
 - *Real Decreto 901/2022, de 13 de octubre, por el que se regula el registro y los planes de igualdad, por el que se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*.
 - *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Artículo 14.
 - *Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009*, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
 - *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores*: artículo 54.

- *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*: artículos 93 a 98.
- *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía los derechos de las personas LGTBI*: artículos 14 y 15.
- Normativa Autonómica
 - *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 Libre de Violencia Machista contra las Mujeres*: artículos 39 a 47.
 - *Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco*
- Normativa Foral
 - *Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*: artículos 29 y 34.
 - *Códigos de Conducta y Buenas Prácticas del Sistema de Equidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa*.

3.2 DEFINICIONES

3.2.1 ACOSO LABORAL

La nota técnica de prevención 854, desde el ámbito técnico de la Prevención de Riesgos Laborales, recoge la definición de acoso psicológico en el trabajo de la siguiente manera:

"Es la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma prolongada y reiterada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Pueden ser constitutivos de acoso laboral, entre otros, los siguientes:

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales
 - El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
 - Asignar tareas degradantes.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social

- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Tratar a una persona como si no existiera.
- Ataques a la vida privada de la víctima
 - Mofarse de las discapacidades de una persona.
 - Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Violencia física
 - Uso de violencia menor.
 - Maltrato físico.
- Ataques a las actitudes de la víctima
 - Ataques a las actitudes y creencias políticas.
 - Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Agresiones verbales
 - Gritar o insultar.
 - Amenazas verbales.

3.2.2 ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

a) ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 7.1 establece que se considera acoso sexual: "cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, con el propósito de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, con independencia de su duración o periodicidad.

En particular, y sin perjuicio de otras conductas que respondan a las definiciones contenidas en este apartado, se considerará acoso sexual cualquiera de las siguientes:

- Condicionar el acceso, mantenimiento o condiciones de un puesto de trabajo a la aceptación de favores de naturaleza sexual, aunque no se haya materializado la amenaza explícita o implícita de dicha condición (chantaje sexual).
- Amenazar con represalias a quien no acepta las sugerencias o

peticiones sexuales.

- Amenazar con represalias a quienes denuncian el acoso sexual, a quienes son testigos, colaboradores o participantes en las investigaciones de estos casos, y a quienes se oponen a las conductas de acoso, ya sean contra sí mismos o contra terceros.
- Presionar o coaccionar a una persona para mantener relaciones sexuales.
- Invitar o pedir citas con una persona cuando se ha expresado una negativa.
- Realizar deliberadamente un contacto físico indeseado como un tocamiento, roce, abrazo, palmadita o pellizco.
- Acercarse demasiado, entorpecer el movimiento, arrinconar o intencionadamente intentar quedarse solo con alguien con el fin de mantener contacto físico con ella.
- Enviar llamadas telefónicas, cartas, mensajes, fotografías, vídeos o de cualquier otra índole, de carácter sexual, con contenido ofensivo.
- Hacer insinuaciones sexuales o pedir relaciones sexuales directamente, sin presionar.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona.
- Comentarios o valoraciones constantes sobre el aspecto físico, la imagen, la orientación sexual y la identidad o expresión de género de una persona.
- Hacer preguntas o difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Hablar a otra persona sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Vigilancia clandestina o encubierta de personas en lugares privados como aseos o vestuarios.

- Utilizar y difundir imágenes con contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos en el entorno de trabajo.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.

b) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7.2 que se considera acoso por razón de sexo: "cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, con independencia de su duración o periodicidad".

Se considera acoso por razón de sexo cualquiera de los siguientes supuestos:

- Trato desfavorable por embarazo, maternidad, paternidad u otros cuidados familiares.
- Las descalificaciones públicas o privadas de una persona, por razón de sexo, de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, destrezas o habilidades.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen minusvaloración de las capacidades, competencias, destrezas o habilidades de una persona por razón de sexo, como "mujer tenías que ser" o "sólo vales para..."
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza.
- Negarse a acatar órdenes o a seguir instrucciones procedentes de mujeres superiores jerárquicas, por razón de su sexo.
- Sabotear el trabajo de una persona o impedir intencionadamente el acceso a los recursos necesarios para su desempeño (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias basadas en el sexo de las personas.

- Asignar a una persona responsabilidades inferiores a su capacidad por razón de su sexo.
- Realizar vigilancia extrema y continua de una persona por razón de su sexo.
- Tratar a una persona con actitud condescendiente o paternalista por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que realizan tareas tradicionalmente asignadas al otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Tratar desfavorablemente a una persona por razón de su embarazo, de su maternidad o paternidad, así como por haber adoptado o acogido a un menor.
- Cualquier conducta discriminatoria en el ámbito laboral por razón de sexo de las personas
- Utilizar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- Dirigirse de forma ofensiva a una persona por razón de su sexo u orientación sexual.
- No tratar deliberadamente a una persona con el género con el que se identifica.
- Utilizar humor sexista.

3.2.3 ACOSO DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL O DE EXPRESIÓN DE GÉNERO.

a) ORIENTACIÓN SEXUAL

La 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, en su artículo 3. h) define: "Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado

ni con la misma intensidad". La orientación sexual también puede ser asexual cuando la persona no siente deseos sexuales, ni hacia los hombres ni hacia las mujeres.

Cualquier comportamiento o acto ofensivo, humillante, violento o intimidatorio que se realice contra una persona por razón de su orientación sexual se considerará acoso por razón de su orientación sexual cuando atente contra su dignidad y tenga el propósito de crear un entorno discriminatorio.

Tendrán la consideración de acoso de orientación sexual:

- Actitudes discriminatorias por orientación sexual.
- Dirigirse a la persona con intención de hacer daño.
- Ridiculizar a la persona ante todos por su orientación sexual.
- Uso del humor homófobo, lesfóbico o bífobo.
- Infravaloración del trabajo realizado por su orientación sexual.
- No tener en cuenta las aportaciones, comentarios o acciones realizadas.
- Hablar a alguien de forma vejatoria por razón de su sexo u orientación sexual.

b) IDENTIDAD SEXUAL

La 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, en su artículo 3.i) define: "Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer".

c) EXPRESIÓN DE GÉNERO

La 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, en su artículo 3.j) define: "Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual".

Cualquier comportamiento o acto vejatorio, humillante, violento o intimidatorio realizado contra una persona por razón de su identidad o expresión sexual, que atente contra su

dignidad y tenga el propósito de crear un entorno discriminatorio, se considerará acoso por razón de identidad o expresión sexual.

Tendrán la consideración de acoso por razón de identidad y expresión sexual:

- Discriminación de una persona por su identidad sexual o por expresión de género.
- Evitar a las personas utilizando palabras inadecuadas sobre género.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y la capacidad intelectual de la persona en su relación con su identidad y expresión sexual.
- Uso del humor transfobo o intérfobico.
- No tener en cuenta las aportaciones, comentarios y/o acciones realizadas por motivos de identidad y/o expresión sexual.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo se aplicará: al personal de KABIA si se encuentran en situaciones que pueden considerarse como acoso y si esas situaciones se producen en su ámbito de trabajo. Se entenderán realizadas en el ámbito laboral las que se produzcan:

En los centros de trabajo de KABIA o en cualquier otro lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de esta entidad.

Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de los lugares señalados en los apartados anteriores, aquellas conductas que se realicen a través de medios o dispositivos electrónicos facilitados por esta entidad a su personal para el ejercicio de sus funciones profesionales.

KABIA aplicará el presente Protocolo con carácter general y prioritario en aquellos casos en los que pueda existir acoso en el que estén implicados personal dependiente de KABIA y personal de empresas, entidades o administraciones externas. Todo ello, sin perjuicio de la adopción medidas de coordinación con las empresas, entidades o administraciones del personal implicado y ajeno a KABIA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El presente protocolo no será de aplicación a las conductas ocurridas fuera del ámbito laboral.

No obstante, en estos casos, siempre que el vínculo o la relación entre las personas implicadas se haya establecido por razón de su trabajo, KABIA, en cumplimiento del deber de proteger la salud de su personal y con base en su compromiso con el cambio cultural de la organización de acuerdo al principio de tolerancia cero frente al acoso, adoptará las medidas de orientación, acompañamiento y asesoramiento que sean necesarias con relación al personal a su servicio.

Cuando todas las partes implicadas sean ajenas a esta institución, el Protocolo no será de aplicación. No obstante, en estos supuestos, cuando las conductas hayan tenido lugar en un centro de trabajo de esta entidad, esta colaborará con la empresa, a la que pertenezcan las personas afectadas con el fin de facilitar la puesta en marcha de sus respectivos procedimientos de actuación.

En lo que respecta al acoso laboral, el Protocolo sólo será de aplicación en los casos de acoso entre trabajadores y trabajadoras, independientemente de que pertenezcan a KABIA o no.

5. FASES, PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento de actuación ante una situación de acoso previsto en este Protocolo se desarrollará en tres fases:

- Comunicación y acogida. Se realizan a través de la Asesoría Confidencial.
- Investigación. Se inicia con la presentación de la denuncia por parte del interesado y se desarrolla a través de una comisión nombrada al efecto.
- Resolución de la Gerencia. Mediante el mismo se inicia el procedimiento sancionador, se imponen medidas correctoras o se archiva la denuncia.

El presente Protocolo se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios y garantías, desde su inicio hasta su resolución:

Respeto

Las actuaciones y diligencias tendrán lugar con el máximo respeto a la dignidad de las personas implicadas, en los términos de igualdad y no discriminación.

Confidencialidad

Todas las personas que participen en el procedimiento observarán el deber de silencio y confidencialidad respecto al mismo, compromiso que asumirán por escrito. La documentación relacionada con la denuncia o la investigación no será difundida, salvo expreso consentimiento de ambas partes o a requerimiento de la autoridad judicial.

Protección

De acuerdo con las necesidades y fase de procedimiento, se adoptarán las medidas necesarias para preservar la salud y la protección en general de las personas implicadas y, en particular, el derecho de las víctimas a una asistencia psicológica y jurídica gratuita, urgente y especializada.

Credibilidad

Tanto la Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación siempre partirán de la credibilidad de la persona que haya comunicado o denunciado los hechos presuntamente constitutivos de acoso, sin perjuicio de los resultados de las actuaciones e investigaciones que se realicen en el marco del procedimiento.

No revictimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Acompañamiento

Las partes implicadas tendrán derecho, durante todo el procedimiento, a ser asistidas por un delegado de prevención, pudiendo elegir otra persona que conozca los hechos.

Imparcialidad y contradicción

Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe para conocer la verdad y esclarecer los hechos denunciados. En ningún caso los miembros de la Asesoría Confidencial o de la Comisión de Investigación serán las mismas personas, pudiendo abstenerse o ser recusados de su participación en el

procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Diligencia y celeridad

El procedimiento se desarrollará con la debida diligencia, sin demoras injustificadas y con atención prioritaria.

Accesibilidad

El personal de esta entidad dispondrá de información pública y accesible sobre el procedimiento y, en concreto, sobre la Asesoría Confidencial, su composición, funciones y vías de contacto.

Información

Las partes implicadas en el procedimiento tienen derecho a conocer sus derechos y obligaciones en relación con el procedimiento, la fase en la que se encuentra éste y el resultado de las actuaciones realizadas.

Sanción del falso testimonio

Cuando se demuestre que las denuncias, alegaciones o declaraciones han sido intencionadamente fraudulentas y dolosas, y que han pretendido causar un daño injustificado a la persona denunciada, se impondrán, previa la tramitación del correspondiente procedimiento sancionador, sin perjuicio de otras acciones que se consideren pertinentes en derecho.

Prohibición de represalias

Se prohíbe la adopción de represalias contra las personas que denuncien haber vivido situaciones de acoso y contra las que comparezcan como testigos o participen en la investigación. En este caso, las personas afectadas podrán poner los hechos en conocimiento de la Asesoría Confidencial o de la Comisión de Investigación para su valoración, consideración y neutralización.

6. PROCEDIMIENTO

6.1 COMUNICACIÓN Y RECEPCIÓN

6.1.1 COMUNICACIÓN

El personal de KABIA que sufra acoso, o cualquier otra persona que detecte una conducta mencionada en el apartado de definición, en el ámbito de esta organización, podrá ponerlo en conocimiento de la Asesoría Confidencial, tanto verbalmente como por escrito, incluso electrónicamente, se informará a todo el personal de las vías de contacto con la Asesoría Confidencial.

6.1.2 ASESORÍA CONFIDENCIAL

La Asesoría Confidencial tiene por objeto: la recepción de comunicaciones sobre posibles conductas de acoso que se realicen dentro del ámbito de KABIA, la orientación y asesoramiento a la persona afectada y la adopción, en su caso, de las medidas de protección necesarias.

Estará formado por dos personas técnicas del Área de Gestión de Personal y cuando la Asesoría Confidencial lo considere necesario, podrá recabar la colaboración de otras personas técnicas, garantizándose en todo caso la confidencialidad.

Las y los miembros de la Asesoría Confidencial contarán con formación específica.

6.1.3 ENTREVISTA CON LA PERSONA AFECTADA

Cuando la Asesoría Confidencial reciba una comunicación o tenga conocimiento de que se han producido hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, contactará a la mayor brevedad posible con el afectado para citarle a una entrevista inicial y le informará de que puede asistir a dicha reunión con una persona delegada de prevención o de otra persona que desee.

En la entrevista inicial se firmará el Acuerdo de Confidencialidad que, a partir de ese momento, deberá ser suscrito por todas las personas intervinientes en el procedimiento.

Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de acudir al servicio médico, a fin de valorar la posible afectación que para su salud esté teniendo la situación denunciada y, en su caso, la necesidad de adoptar medidas de protección.

Se le informará sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías.

Se le ofrecerá información sobre los derechos, opciones y acciones que pueda precisar para la toma de decisiones.

Se le apoyará en la concreción y relato escrito de los hechos comunicados, de las personas implicadas y de las pruebas existentes.

Se garantizará el asesoramiento jurídico y psicológico a las personas afectadas, así como el derecho a recibir asistencia especializada, para lo cual podrá crearse un servicio externo específico de apoyo psicológico o de otro tipo. No obstante, la víctima puede optar por utilizar otros recursos que ofrecen otras instituciones públicas.

6.1.4 ACTUACIONES DURANTE LA FASE DE ACOGIDA

Además de la entrevista inicial, la Asesoría Confidencial se reunirá o contactará con la persona afectada tantas veces como sea necesario, en función de las circunstancias y necesidades del caso.

La Asesoría Confidencial podrá proponer a los órganos competentes las medidas necesarias para proteger la salud de las personas afectadas.

6.1.5 FIN DE LA FASE DE ACOGIDA

Si tras la realización de las actuaciones de la fase de acogida el afectado decide continuar con el procedimiento, a través de la presentación de denuncia formal, se dará por finalizada la primera fase y se iniciará la fase de investigación.

Si la persona afectada manifiesta su voluntad de no interponer denuncia, se pondrá fin al procedimiento y se procederá al archivo del expediente. No obstante, en estos casos, si la Asesoría Confidencial, a la vista de la información recabada, considera que existen evidencias, indicios o sospechas fundadas de que se ha producido una situación de acoso, actuará de oficio y ordenará las medidas o actuaciones necesarias para hacer frente a dichos indicios, respetando en todo caso la voluntad del afectado y el principio de confidencialidad.

6.1.6 DOCUMENTACIÓN

A partir de la recepción de la comunicación, la Asesoría Confidencial custodiará todos los documentos generados en el procedimiento, en la cual las partes implicadas se identificarán mediante códigos.

Finalizada la primera fase, la Asesoría Confidencial redactará un informe en el que recogerá de forma resumida los siguientes datos: identificación de las partes implicadas mediante códigos, actuaciones realizadas y fechas de realización, medidas de protección y prevención adoptadas o propuestas.

6.1.7 PLAZO

La fase de acogida se desarrollará en un plazo máximo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a la realización de la entrevista.

El plazo establecido podrá ser ampliado mediante acuerdo motivado de la Asesoría Confidencial cuando las circunstancias del caso y la necesidad de adoptar medidas de protección de las partes implicadas así lo requieran. El plazo de la prórroga no podrá ser superior al de la fase de acogida.

6.2. INVESTIGACIÓN

6.2.1 DENUNCIA

La fase de investigación comenzará con la denuncia escrita firmada por la persona afectada. En dicha denuncia se indicarán los hechos, la persona autora del presunto acoso, los efectos que el acoso ha tenido sobre la persona denunciante y se remitirán las pruebas al Secretario/a de la Comisión de Investigación.

6.2.2 CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

La composición de la Comisión de Investigación será la siguiente:

- Una persona técnica del Área Asistencial.
- Una persona delegada de prevención.
- La persona responsable del Área de Gestión de Personal o la del Área Asistencial.
- Secretario/a, con grado o licenciatura en Derecho, que no tendrá derecho a voto.

La persona delegada de prevención será nombrada por la representación de las personas trabajadoras y el resto de las personas miembros serán nombradas por la Gerencia.

Las personas técnicas de la Asesoría Confidencial y del Servicio de Prevención que hayan intervenido en la primera fase del procedimiento podrán ser convocadas a las reuniones de la Comisión de Investigación, en las que participará con funciones de asesoramiento y sin derecho

a voto.

Todas las personas integrantes de la Comisión de Investigación deberán haber recibido la formación específica para ello.

El funcionamiento de la Comisión de Investigación se regirá por: el Protocolo y las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en particular los artículos 15-18 y 23-24.

6.2.3 COMUNICACIÓN A LAS PARTES

La Comisión de Investigación realizará las siguientes actuaciones:

- Poner en conocimiento de las partes intervinientes en el procedimiento la identidad de las personas miembros de dicha Comisión para que puedan ser recusados/as si consideran que concurren las causas del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El escrito de recusación se remitirá a la Gerencia para su tramitación conforme al artículo 24 de la misma Ley. Los y las miembros de la Comisión también podrán abstenerse si estiman que concurren las causas enumeradas en el citado artículo. La petición de abstención se comunicará a la gerenta/e para que resuelva lo que proceda.
- Se debe remitir copia de la denuncia.
- Las partes intervinientes en el procedimiento dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la recepción de las comunicaciones citadas, para formular alegaciones ante la Comisión de Investigación. Simultáneamente al inicio de dicho plazo, el/la Secretaria de la Comisión convocará la primera reunión.
- La persona secretario/a de la Comisión solicitará a la Asesoría Confidencial y, en su caso, al Servicio de Prevención, los informes que hayan realizado, a fin de que se remita copia a las y los miembros del Comisión, con antelación suficiente a la primera reunión.

6.2.4 REUNIÓN INICIAL

En la primera reunión, la Comisión analizará la denuncia y las alegaciones presentadas y decidirá las actuaciones a realizar para analizar el caso y la necesidad de adoptar medidas de protección.

En caso de contemplar el archivo de la denuncia en esta primera reunión, dicha decisión vinculante deberá ser adoptada por unanimidad, de forma motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes.

Desde la recepción de la denuncia, la Comisión de Investigación custodiará toda la documentación generada, en la que las partes implicadas se identificarán mediante códigos.

6.2.5 ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación realizará las actuaciones necesarias para conocer la existencia de acoso, de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo. Para ello, la Comisión respetará en todo momento los principios y garantías recogidos en el Protocolo y recabará la información y los indicios que permitan determinar si los hechos denunciados entran o no dentro del ámbito de aplicación del presente procedimiento.

En el marco de la investigación, la Comisión podrá celebrar reuniones con las partes, que sólo podrán ser conjuntas con el consentimiento expreso de ambas.

Las partes, de forma voluntaria, podrán asistir a todas las reuniones que se convoquen y, si así lo desean, asistirán con la persona delegada de prevención o delegada sindical, o con cualquier otra persona que estimen necesaria.

La Comisión podrá convocar y entrevistar a personas directamente relacionadas con el tema objeto de estudio, ya sea por haber sido testigos de la situación o por ser competentes en la materia de que se trate. En este caso, se informará siempre a las partes sobre las personas que vayan a asistir a las reuniones a las que hayan sido convocadas, atendiendo siempre a la garantía de confidencialidad.

Todos los agentes incluidos en el ámbito de aplicación del presente Protocolo están obligados a colaborar con la comisión en todo lo que esta les solicite, a fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

6.2.6 FIN DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN

Finalizadas las actuaciones de investigación, la conclusión sobre la existencia de una conducta constitutiva de acoso, se adoptará por mayoría simple de los y las miembros de la comisión.

En el plazo máximo de veinte días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la reunión inicial, la Comisión de Investigación emitirá su informe, que tendrá carácter vinculante a los efectos de la incoación del procedimiento disciplinario. Dicho plazo podrá ser ampliado, siempre que sea necesario y razonado, teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades del caso concreto, la protección de las personas y el resto de garantías del procedimiento.

El informe de la Comisión de Investigación tendrá el siguiente contenido:

- Identificación de las partes mediante los datos identificativos correspondientes.
- Nombre y apellidos de las personas que han participado en la investigación y redacción del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones desarrolladas. En el caso de que las y los testigos hayan sido entrevistados, y a efectos de garantizar la confidencialidad, en el resumen de dichas actuaciones no se hará constar la persona que ha realizado las declaraciones, sino únicamente si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas:
 - Cuando la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Cuando se acredite que la persona acosada, las y los testigos u otras personas del entorno laboral o familiar de la persona acosada, han sido objeto de conductas intimidatorias, represalias, presiones o coacciones por parte de la persona acosadora y su finalidad era impedir o perjudicar la investigación en curso.

- La persona acosadora tenga capacidad de decisión sobre la relación laboral de la persona acosada.
 - Por discapacidad de la persona acosada.
 - Cuando la persona acosada haya sufrido alteraciones graves en su estado físico o psicológico, constatadas por un médico.
- Informe del Servicio de Prevención, en su caso.
 - Conclusiones de la investigación y, en su caso, medidas correctoras propuestas, con referencia a los plazos para su seguimiento y evaluación de su implantación.

6.3 RESOLUCIÓN Y CONTROL EN LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS

6.3.1 RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

La Comisión de Investigación remitirá el expediente a la Gerencia y, en caso de ser ésta la denunciada, al Presidente/a, quien resolverá en virtud de la norma competencial correspondiente.

La resolución se emitirá en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a la recepción del informe de conclusiones de la Comisión de Investigación.

En la resolución figurarán los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, el motivo de la denuncia y los hechos constatados.

Se propondrán las medidas correctoras necesarias para minimizar o eliminar el riesgo o el daño causado y se determinará quién debe aplicarlas.

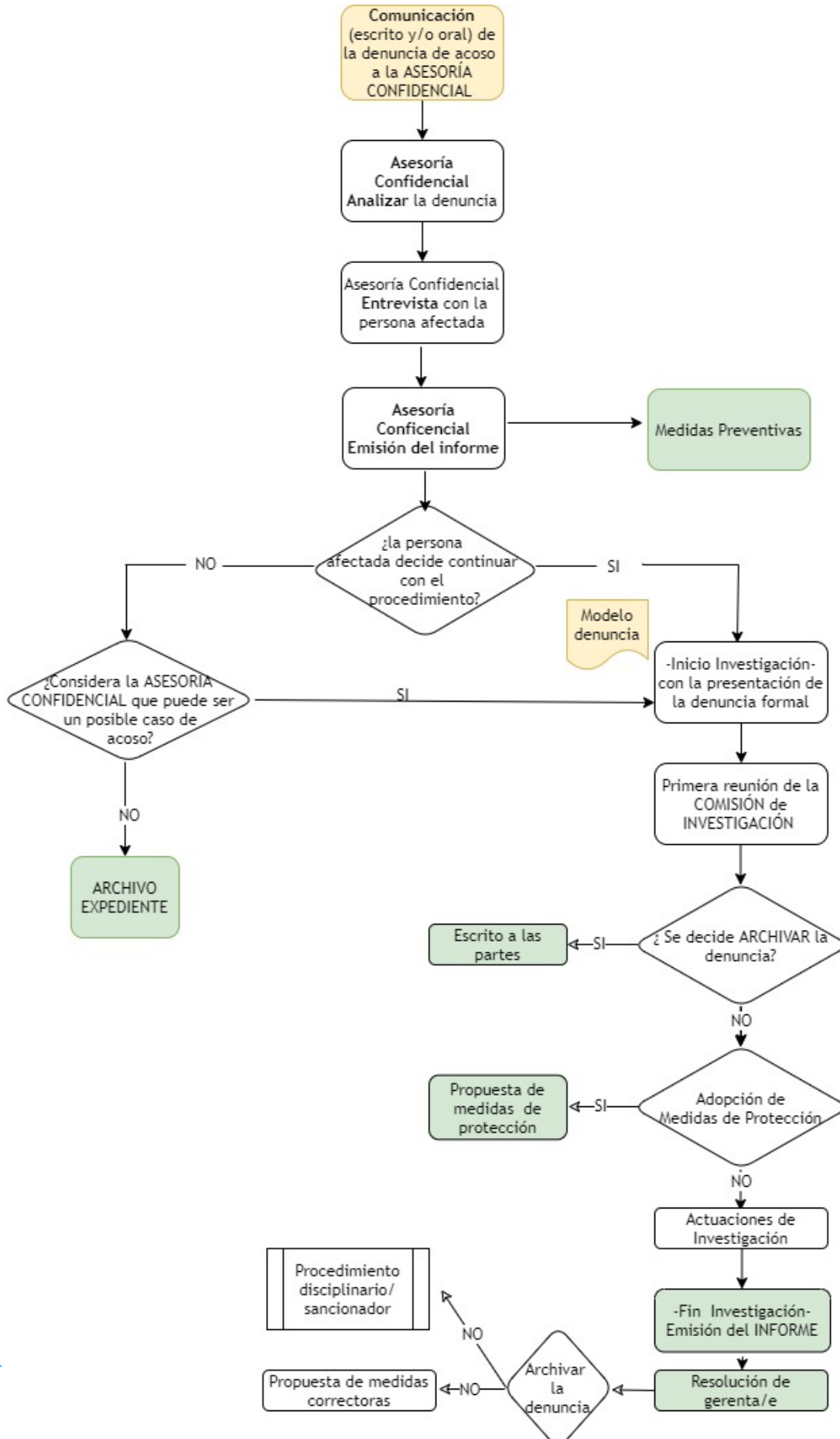
Se propondrá al Presidente la iniciación del procedimiento disciplinario al amparo de los artículos 93 a 98 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y 172 a 186 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, teniendo en cuenta los hechos probados y las circunstancias del caso. Asimismo, cuando de la investigación se deduzca la comisión de una falta distinta al acoso tipificada en la normativa vigente o en los convenios de aplicación, se propondrá la incoación de expediente disciplinario.

La resolución se notificará al denunciante y al denunciado.

6.3.2 CONTROL DE LA APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS CORRECTORAS

El/la gerenta, con la colaboración del Servicio de Prevención, será la responsable del control de la aplicación y efectividad de las medidas correctoras, así como la revisión de la situación laboral en la que queden las personas implicadas tras el procedimiento.

Se realizará un seguimiento de la aplicación del protocolo, así como de otros aspectos relacionados con el clima laboral que puedan servir para detectar casos de acoso.



7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Asesoría Confidencial anualmente realizará un informe sobre la aplicación del presente Protocolo y compartirá con el Comité de Seguridad y Salud. En dicho informe figurarán, al menos, los siguientes indicadores desagregados por sexo:

- Número de trabajadores/as que han presentado comunicaciones de acoso.
- Número de trabajadores/as que han presentado denuncias de acoso.
- Número de medidas de protección implantadas en el marco de este procedimiento.
- Número de resoluciones adoptadas en el marco de este procedimiento.
- Número de procedimientos sancionadores incoados con motivo del procedimiento.

8. DURACIÓN, PERCEPTIVIDAD Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido de este protocolo es de obligado cumplimiento y tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del Protocolo en estos casos:

- Durante su vigencia, en cualquier momento, cuando se considere necesaria la adaptación y el cumplimiento de los objetivos del Protocolo.
- Como consecuencia de actuaciones de la Inspección de Trabajo o del Juzgado de Justicia.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.