PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIAS MACHISTAS EN

MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA Y BADESA, S.A.

Eibar, julio de 2026

DAITEKE

DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA

URDANETA KALEA, 18, DONOSTIA

www.daiteke.eus

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 4
COMPROMISO DE MANCOMUNIDAD Y BADESA 6
ÁMBITO DE APLICACIÓN 7
MEDIDAS DE PREVENCIÓN 10
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 12
ÓRGANO ENCARGADO DE TRAMITAR EL PROCEDIMIENTO 15
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 18
ANEXO I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 31
ANEXO II: SOLICITUD ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: MODELO DE DENUNCIA 36
ANEXO III: FORMULARIO INFORME DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL 39
ANEXO IV: FORMULARIO INFORME DEL PROCEDIMIENTO FORMAL 41
ANEXO V: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD E IMPARCIALIDAD 43
- Modelo de la Asesoría Confidencial 43
- Modelo de personas que intervienen en el procedimiento, no pertenecientes la Asesoría Confidencial 44

ANEXO VI: COMUNICACIÓN DESDE LA AC A LA PRESIDENCIA LA EXISTENCIA DE UNA DENUNCIA 45
ANEXO VII: FORMULARIO INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL 46
ANEXO VIII: TELÉFONOS DE INTERÉS 48
ANEXO IX: FLUJOGRAMA 50

INTRODUCCIÓN

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género, y las conductas contra la libertad sexual, son actos o conductas discriminatorias, tipificado tanto en la normativa autonómica vasca[1] como en la estatal[2] ,y además, son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen.

Incluimos el término de **"*violencias machistas*"** porque consideramos que este término engloba todas las formas de violencia que se ejercen en diversos y numerosos contextos en contra de las mujeres y de todas aquellas personas no normativas. La violencia y el acoso sexual, al igual que el acoso por razones de sexo, de identidad sexual o de género, de expresión de género o de orientación sexual son problemas estructurales; por eso, todas las personas somos responsables de darles solución. **Así, utilizando el término de *"violencias machistas"* se pretende incluir las violencias que sufren las mujeres por el hecho de serlo, así como otros tipos de violencias como pueden ser transfobia, lesbofobia y homofobia, entre otras.**

Así, el Protocolo está dirigido a establecer medidas de prevención, identificación y actuación ante casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por razón de género, actos contra la libertad sexual de las personas, así como otras violencias machistas.

Por razones de operatividad, de aquí en adelante, se utilizará el término "acoso sexual y acoso por razón de género" para englobar todas las enumeradas anteriormente.

Además, MANCOMUNIDAD COMARCAL DE DEBABARRENA y BADESA, S.A. (en adelante, MANCOMUNIDAD y BADESA) está obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud[3] en el trabajo de trabajadoras y trabajadores, tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

El abordaje de MANCOMUNIDAD y BADESA con el presente Protocolo, es poner el foco tanto en el enfoque preventivo como en el reactivo.

- El **abordaje preventivo** es vital para no tener que aplicar el presente Protocolo, por ese motivo, la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en la prevención de las violencias machistas, sería el primer eje de

[1] Art. 3 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
[2] Art.7 y 48 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOI); art. 15 de 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 y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
[3] Art. 14 Ley 31/1995. De 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

trabajo. Por ello, se incluyen unas pautas a seguir en este sentido.

- Por su parte, el **abordaje reactivo** marca los pasos a seguir para los casos en los cuales se ha producido el acoso sexual o por razón de género.

Una vez producido, se indica quiénes son las personas responsables de dirimir los casos, en este caso un órgano llamado **Asesoría Confidencial**, que estará compuesto por personas con formación en la materia.

Este documento ha sido fruto de la responsabilidad y compromiso que MANCOMUNIDAD y BADESA tienen en este ámbito, y por ello lo elabora, a través de un proceso participativo, con la Comisión de Igualdad y representación de las personas trabajadoras.

COMPROMISO DE MANCOMUNIDAD Y BADESA

Con el presente Protocolo, MANCOMUNIDAD y BADESA manifiestan su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de acoso por razón de género.

Al adoptar este Protocolo, MANCOMUNIDAD y BADESA quieren subrayar su compromiso con la prevención, identificación y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, MANCOMUNIDAD y BADESA asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este Protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas a partir de la fecha de la entrada en vigor del mismo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de Presidencia de las entidades y, por lo tanto, MANCOMUNIDAD y BADESA no pudieran aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

Este Protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual 4/2023, de 28 de febrero, y por 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 efecto, al comprometerse MANCOMUNIDAD y BADESA con las medidas que conforman este Protocolo, manifiestan y publicitan su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, sensibilización e información de comportamientos no tolerados por las entidades, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Eibar, a 7 de abril de 2025

EL PRESIDENTE DE LA MANCOMUNIDAD DE DEBABARRENA Y BADESA, SAU

Ion Zubiaurre Ros

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO ESPACIAL

El presente Protocolo resultará de aplicación en todo el espacio perteneciente a MANCOMUNIDAD y BADESA, esto es, en sus espacios físicos y/o virtuales.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este[4]:

- **a)** En los centros de trabajo, incluyendo los espacios públicos y privados cuando estos constituyan centro de trabajo, así como los lugares de descanso, y otras instalaciones como las sanitarias, vestuarios y/ aseos del centro de trabajo;
- **b)** en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- **c)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)[5];
- **d)** en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- **e)** en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

ÁMBITO TEMPORAL

El presente Protocolo entra en vigor a partir de la fecha de la firma contenida en el mismo y con una duración indeterminada, sujeta a las modificaciones y los procedimientos de mejora que se incluyan, ya sea por voluntad de MANCOMUNIDAD y BADESA como por modificaciones tasadas por ley, así como las introducidas por modificación de Udalhitz, mientras no exista otro que por nuevo acuerdo lo sustituya.

ÁMBITO MATERIAL

A su vez, este Protocolo se aplicará en todas las expresiones de violencias, detalladas en el Anexo I, que vivan o hayan vivido las personas de MANCOMUNIDAD y BADESA, en los términos detallados en el ámbito personal.

---

[4] Basado en las recomendaciones del *Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral: Manual de referencia*. Ministerio de Igualdad, octubre 2021.

[5] Se entiende que las comunicaciones entre grupos o personas involucradas en el ámbito personal tienen que ver con el trabajo. Así, los medios utilizados pueden ser profesionales o personales (por ejemplo, grupos de WhatsApp formados por personas de MANCOMUNIDAD o BADESA o eventos de las entidades).

Para la aplicación del presente Protocolo no será necesario que las personas que vivan violencias interpongan denuncia, en sede policial o judicial.

ÁMBITO PERSONAL

1. Todas las personas que tenga **vinculación laboral** con MANCOMUNIDAD y BADESA ya sea mediante contrato laboral o mediante acuerdo laboral.

MANCOMUNIDAD y BADESA tienen la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las **personas que presten servicios** en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de Presidencia y debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de dichos riesgos para la salud.

Este protocolo se extiende a todas las personas con vinculación laboral, ya sean quienes interponen la denuncia (víctimas o quien denuncia) o personas a las que se les imputa la denuncia (persona denunciada), independientemente de quién sea la otra parte. Es decir, la protección y la apertura de la investigación por parte de MANCOMUNIDAD y BADESA se realizará siempre y cuando haya un vínculo laboral, no siendo necesario, por tanto, que las dos partes lo tengan.

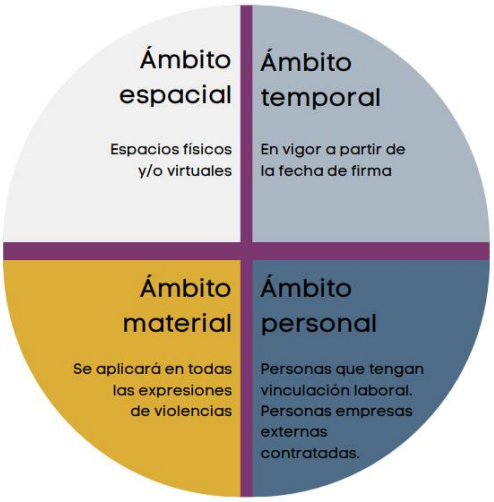
2. Personas de las **empresas externas contratadas** por MANCOMUNIDAD y BADESA.

MANCOMUNIDAD y BADESA asumen el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo tanto a las empresas a las que desplace su propio personal, como a las empresas de las que procede el personal externo.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder Presidencia de las entidades y, por lo tanto, MANCOMUNIDAD y BADESA no puedan aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirán a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable. En este caso, además, la Asesoría Confidencial de MANCOMUNIDAD y BADESA se reunirá para, en el ámbito de sus competencias, conocer las circunstancias de lo ocurrido y, en su caso, establecer las medidas de prevención necesarias.

3. **Personas externas: usuarias o ciudadanía en general**.

MANCOMUNIDAD y BADESA se comprometen a difundir el protocolo y la política de actuación que existe en las organizaciones con respecto al acoso sexual o acoso por razón de género. Así, se hará saber, a través de un documento informativo en las páginas web y cartelería en los centros de trabajo, a la ciudadanía y personas usuarias la forma de proceder.


Ámbito espacial
Espacios físicos y/o virtuales
Ámbito temporal
En vigor a partir de la fecha de firma
Ámbito material
Se aplicará en todas las expresiones de violencias
Ámbito personal
Personas que tengan vinculación laboral. Personas empresas externas contratadas.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Dirigido a personas trabajadoras

Elaboración y difusión de un **tríptico informativo**, accesible a toda la plantilla, sobre el compromiso de MANCOMUNIDAD y BADESA en la lucha contra cualquier manifestación de conductas contra la libertad sexual, y en concreto en materia de acoso sexual y acoso por razón de género y otras formas de violencia machista, sus tipificaciones y las medidas a las que se comprometen MANCOMUNIDAD y BADESA para su prevención y erradicación. En este tríptico se hará constar el teléfono de contacto para casos de acoso sexual y por razón de género producidos en MANCOMUNIDAD y BADESA.

Además, las personas que integran MANCOMUNIDAD y BADESA, tanto las que estén trabajando actualmente como toda nueva persona que se integre temporal y definitivamente al trabajo en ella, serán informadas de la existencia y del contenido del presente Protocolo. La **difusión interna** se llevará a través de la publicación del Protocolo en tablones de anuncio y la newsletter trimestral. La **difusión externa** implicará dar a conocer el compromiso de MANCOMUNIDAD y BADESA a través de la difusión de cartelería en los centros de trabajo (Garbigunes, planta de Eibar y oficinas) y además, la existencia de este protocolo en eventos, reuniones o actividades en los que participe y en las que acudan otras administraciones públicas y/u organizaciones empresariales.

Adicionalmente, se proponen sesiones de sensibilización a todo el personal en plantilla de MANCOMUNIDAD y BADESA que permitan analizar, identificar y comprender las violencias machistas, sus orígenes, causas, manifestaciones, legislación vigente, actuaciones al respecto, etc. Estas sesiones se planificarán de acuerdo con lo establecido en los Planes para la Igualdad de las entidades.

Por otro lado, y en los casos de viajes, este Protocolo también quiere asegurar **desplazamientos y estancias seguras**, especialmente en lugares en los que la seguridad de las personas trabajadoras pueda resultar comprometida. Así, se velará porque los alojamientos y medios de transporte cumplan condiciones que garanticen la seguridad física de las personas.

Personas que presten servicios externos

Sin perjuicio de las anteriores medidas de prevención establecidas para las personas trabajadoras, MANCOMUNIDAD y BADESA asegurarán la seguridad y prevención de conductas de acoso sexual o acoso por razón de género que pudieran suceder a **personas que presten servicios externos** (como personal autónomo o personal de otras empresas que desarrollan su trabajo en los espacios de MANCOMUNIDAD y BADESA detallados en el ámbito espacial) con las siguientes medidas:

- Acompañamiento por una persona trabajadora de MANCOMUNIDAD y BADESA en las visitas de personal externo;

REUNIONES ANUALES

La Asesoría Confidencial se reunirá una vez al año como mínimo, preferiblemente en noviembre, al objeto de:

- Contrastar nueva legislación, local, autonómica o estatal que pudiera afectar a la vigencia de este Protocolo.
- Hacer seguimiento de los casos que se han activado en aplicación del presente Protocolo.
- Revisar y modificar el Protocolo si procede.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento que MANCOMUNIDAD y BADESA seguirán al abordar los casos de violencias que se denuncien dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo cumplirá, en todo caso, las siguientes garantías:

RESPETO Y PROTECCIÓN

Se deberá proceder con discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones y diligencias deberán tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas. Todas las personas que participan en este procedimiento deberán ser informadas del contenido de este Protocolo y dar su consentimiento en relación con su aplicación.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidos, 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 género, 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.

DILIGENCIA Y CELERIDAD

La tramitación del procedimiento deberá realizarse de forma urgente y desarrollarse con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas.

NO REVICTIMIZACIÓN

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 género tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, incluidos los daños morales. También a través de la asunción por parte de MANCOMUNIDAD y BADESA de medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima y el apoyo a la víctima del acoso en el entorno profesional; y de acuerdo con las competencias atribuidas a MANCOMUNIDAD y BADESA, se aplicarán medidas de reparación de los derechos de las personas sobre las que se ha ejercido el acoso. Asimismo, se tomarán todas las medidas disponibles para garantizar que el acoso o la agresión no se repitan.

PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS

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 género constituyen un motivo de sanción muy grave.

PRINCIPIO DE APOYO DE PERSONAS FORMADAS

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, MANCOMUNIDAD y BADESA cuentan con la participación de personas formadas en igualdad de mujeres y hombres y de violencias machistas a través de la Asesoría Confidencial.

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 género deben informar de su existencia a la Asesoría Confidencial. 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.

ÓRGANO ENCARGADO DE TRAMITAR EL PROCEDIMIENTO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de género llamada **Asesoría Confidencial** y que está formada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	**Cargo**	**Contacto**
Raquel Olaizola Cortina	Secretaria Interventora de la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena	berdintasuna@debabarrena.eus 943 700 799
Raúl Castañeda Diez	Conductor de servicio RU – Delegado sindical UGT	
Manolo Godoy Labrador	Operario especialista del servicio de LV – Delegado sindical CCOO	
Joxemi Gutiérrez Arrieta	Conductor de servicio RU – Delegado sindical ELA	
Lorea Otamendi Mugika	Técnica de Prevención	
Silvia Vazquez Bastías	Administrativa	

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean parte de esta Asesoría Confidencial serán estables.

En el seno de la Asesoría Confidencial de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

FUNCIONES DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo...
- Recibir las quejas o denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- Identificar la gravedad del acoso.
- Desarrollar el procedimiento.
- Informar a la persona denunciada sobre la denuncia existente, y darle audiencia.
- Investigar y valorar la situación denunciada.
- Elaborar un informe de valoración con las conclusiones de la investigación, que incluirá los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, y las propuestas de actuación.
- Atender las alegaciones que pudieran presentarse al informe de valoración.

SUSTITUCIÓN Y RECUSACIÓN

Las personas indicadas que forman la **Asesoría Confidencial** cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la **Asesoría Confidencial**.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta deberá tener formación en igualdad de mujeres y hombres, así como en la identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o acoso por razón de género.

Asimismo, se garantizará que la parte social de la Asesoría Confidencial no sea representante legal de ninguna de las partes afectadas.

CONTRATACIÓN ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE ACOSO

Adicionalmente, la **Asesoría Confidencial**, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

El protocolo de actuación y tratamiento frente a los casos de acoso se activará a partir de las quejas o denuncias que se reciban en la Asesoría Confidencial por cualquier canal de denuncia que establezcan MANCOMUNIDAD y BADESA.

TIPOS DE PROCEDIMIENTO

Se establecen **dos tipos de procedimiento**, uno breve, el procedimiento informal, para corrección de conductas sexistas, se podrá utilizar únicamente cuando los hechos no revistan la gravedad suficiente para ser catalogados como supuestos de acoso sexual y/o por razón de género; y un procedimiento formal, para el tratamiento de aquellos casos cuyas conductas sean sugerentes de acoso sexual y/o por razón de género.

PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

- **Quien puede poner una denuncia**

La **Asesoría Confidencial es el órgano encargado de gestionar y tramitar** cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas detalladas en el ámbito de aplicación.

Las personas trabajadoras de MANCOMUNIDAD y BADESA deben saber que, salvo dolo o mala fe, **no serán sancionadas por activar** el Protocolo. En este sentido, al interponer cualquier reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la Asesoría Confidencial.

Cualquier persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, puede plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de género con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Asesoría Confidencial.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, MANCOMUNIDAD y BADESA garantizarán la confidencialidad de las partes afectadas.

❖ Canales para presentar una denuncia

El procedimiento se inicia poniéndose en contacto con la Asesoría Confidencial, a través de los siguientes medios:

- **Teléfono**: 943 700 799
- **Correo electrónico de la Asesoría Confidencial**: berdintasuna@debabarrena.eus

❖ Cómo realizar una queja o denuncia

La queja o denuncia se puede realizar de forma **verbal o escrita**. Si la Asesoría Confidencial recibiera alguna comunicación o denuncia verbal, ésta deberá registrarse por escrito de forma inmediata, a través del Formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso sexual y por razón de género (Anexo 1), creado a tal efecto, para empezar el procedimiento de actuación.

Deberá redactarse de forma detallada, incluyendo un relato lo más completo posible con hechos, circunstancias y fechas, requiriendo la información que sea necesaria para ello. Así mismo, se recogerán los datos de las personas que hayan sido testigos o cualquier prueba que pudiera adjuntarse y que sea relevante para el caso.

Cuando denuncie una persona que no sea la acosada ni su representante legal, la Asesoría Confidencial realizará una entrevista con la propia afectada para comunicárselo y verificar los hechos, antes de decidir las actuaciones.

Si la persona no quiere firmar la denuncia, será la organización quien continue con el procedimiento, según art. 47.5 Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

❖ Tramitación y análisis de la queja o denuncia

Los **plazos** establecidos en los procedimientos se entenderán como **días hábiles**.

PRIMERAS ACTUACIONES: ACTIVACIÓN PROTOCOLO

El procedimiento se iniciará en el momento de la recepción de la queja o denuncia. La Asesoría Confidencial se reunirá, total o parcialmente, en el plazo de los 6 días siguientes para un **primer análisis de la situación**.

En esa primera reunión, la Asesoría Confidencial analizará si las conductas pueden ser conductas sexistas, en cuyo caso activará el procedimiento informal, o si son constitutivas de acoso sexual y/o por razón de género, en cuyo caso aplicará el procedimiento formal. Además, se programarán las actuaciones a realizar.

Si fuese necesario, la Asesoría Confidencial podrá recabar el asesoramiento de una persona especialista en este tipo de conductas sexistas, de acoso sexual y/o por razón de género.

El protocolo se activará tanto si la denuncia o queja refiere conductas sexistas, de acoso sexual y/o por razón de género, y se desarrollará por uno de los procedimientos previstos en este protocolo, según los hechos de los que se trate.

Tras el análisis preliminar de la situación, y en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, se propondrá a la Presidencia la adopción de medidas de protección o preventivas que con carácter cautelar se estimen necesarias, velando siempre por los intereses de la persona acosada, dándole relevancia a la misma. Así mismo, se podrá solicitar su adopción en cualquier fase del procedimiento. Será la Presidencia de la Entidad quien se pondrá en contacto con las personas responsables directas de la persona afectada para poder aplicar dichas medidas preventivas.

- **Recepción de la queja o denuncia**

En cuanto se reciba la queja o denuncia, la Asesoría Confidencial deberá notificarlo a la Presidencia a través del formulario de comunicación (Anexo VI).

Por razones de operatividad y para una mejor atención a la víctima y al proceso de investigación, la Asesoría, cuando haya una denuncia, **se reunirá en un grupo reducido** con las personas que intervengan en el proceso, sin perjuicio de que informen a la totalidad de la misma de los pasos que se están llevando a cabo.

Una vez recibida la queja o denuncia, se concertará una cita con la víctima. Para esa **primera entrevista**, se le informará previamente de que la persona puede asistir acompañada. Asimismo, se le informará de las personas que van a tramitar su procedimiento, posibilitando la recusación[6] por los motivos establecidos en el presente Protocolo.

En la primera entrevista, se firmará el **Compromiso de confidencialidad e imparcialidad**, que firmarán también todas las personas que tomen parte en el procedimiento (Anexo V).

Para proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Deberá quedar **registro documental** de todas las actuaciones.

[6] La recusación se hará conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- **Consideraciones**

En el caso de que se estime que los hechos denunciados inicialmente como conducta sexista, acoso sexual y/o por razón de género, encajan en alguna otra categoría de acoso o revelen la existencia de conflicto laboral sin componentes de sexo o género, supuestos que no entran en el ámbito de este protocolo, se derivará la denuncia a la Presidencia para que actúe en consecuencia y, a su vez, comunique esta circunstancia a la persona denunciante.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

PROCEDIMIENTO INFORMAL DE RESOLUCIÓN EN SUPUESTOS DE CONDUCTAS SEXISTAS

Su objetivo es resolver los supuestos de conductas sexistas de manera ágil y que no lleguen a convertirse en situaciones de acoso sexual o acoso por razón de género. El propio hecho de manifestar a la persona las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, contribuyen a la solución del problema.

- **Plazo**

El **plazo** total desde que llega la denuncia a la Asesoría Confidencial y el fin del procedimiento informal no será superior a **16 días**, (primeras actuaciones 6 días y procedimiento informal 10 días), salvo que circunstancias motivadas impidan el cumplimiento de los citados plazos, en cuyo caso, se deberá realizar informe motivado, que indique dichas circunstancias. Si fuera necesario el procedimiento puede quedar suspendido con carácter provisional hasta la resolución de las circunstancias que dieron lugar a ello. En este caso, y cuando se prevea que se va a alargar en el tiempo, se realizará el informe (Anexo III) y se remitirá el mismo a la Presidencia.

- **Fases**

FASE 1: Intervención

En esta fase se realiza el contacto y la entrevista con la persona denunciada. Así, una vez constatada la existencia de indicios de conducta sexista de la queja presentada, se entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, para manifestarle por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta, que de ser cierta y de reiterarse o persistir en el tiempo, podría llegar a calificarse como acoso sexual y/o acoso por razón de género y, por otro lado, las responsabilidades disciplinarias en que la persona denunciada podría incurrir.

Se citará a la persona denunciada a una entrevista, informándole previamente de que puede acudir acompañada de otra persona si así lo desea y ofrecer las explicaciones que considere convenientes. Asimismo, se le informará de las personas que van a tramitar su

procedimiento, posibilitando la recusación[7] por los motivos establecidos en el presente Protocolo.

Se informará a la persona denunciada de que las medidas definitivas acordadas serán comunicadas por Presidencia. En caso de desacuerdo, se podrá dirigir a esta última indicando los motivos.

FASE 2: Fin Procedimiento Informal

La Asesoría Confidencial se encargará del reflejo documental de los compromisos y de las medidas propuestas, a través del informe (Anexo III) que remitirá a la Presidencia.

La Presidencia de MANCOMUNIDAD y BADESA comunicará tanto a la víctima como a la persona denunciada la resolución final alcanzada. Además, la Presidencia comunicará a la Asesoría Confidencial que ya se ha procedido a la comunicación a las personas afectadas, así como de cualquier medida o acción llevada a cabo en relación con el caso.

Si se concluye que no se considera conducta sexista, la Presidencia lo comunicará a las partes afectadas y se finaliza.

Si el procedimiento informal no llega a resolver la situación, o por deseo de la persona afectada, o bien en caso de que, durante la recopilación de la información relativa a los hechos, existan indicios de que éstos pudieran ser constitutivos de un caso de acoso sexual o por razón de género, se iniciará el procedimiento formal.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Se iniciará directamente cuando haya indicios de acoso sexual y/o por razón de género.

❖ 5.1 Plazo

El plazo total de resolución desde la recepción del caso por la Asesoría Confidencial no será superior a **31 días**, (primeras actuaciones 6 días y procedimiento formal 25 días) pudiendo en casos de especial complejidad ampliarse excepcionalmente en 8 días, salvo que circunstancias motivadas impidan el cumplimiento de los citados plazos, en cuyo caso, se deberá realizar informe motivado, que indique dichas circunstancias. Si fuera necesario el procedimiento puede quedar suspendido con carácter provisional hasta la resolución de las circunstancias que dieron lugar a ello. En este caso, y cuando se prevea que se va a alargar en el tiempo, se realizará el informe (Anexo IV) y se remitirá el mismo a la Presidencia.

[7] La recusación se hará conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

- **Fases**

FASE 1: Inicio Procedimiento Formal

Habiendo realizado el análisis de la denuncia recibida en las primeras actuaciones, y habiendo sido tipificada como presunto acoso sexual y/o por razón de género, la Asesoría Confidencial iniciará el procedimiento formal, comunicando por escrito a la Presidencia (Anexo VI) de la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o por razón de género.

La Asesoría Confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la denuncia, para manifestarle por un lado, la existencia de una denuncia sobre su conducta y, por otro lado, las responsabilidades disciplinarias en que la persona denunciada podría incurrir.

Asimismo, se le informará de las personas que van a tramitar su procedimiento, posibilitando la recusación[8] por los motivos establecidos en el presente Protocolo.

Además, se abrirá un plazo de **8 días** a partir de la notificación para presentar **pruebas y alegaciones** a los hechos denunciados.

FASE 2: Investigación

Esta fase se realizará de manera paralela al plazo abierto para alegaciones.

La Asesoría Confidencial realizará una investigación complementaria si es necesaria, que consistirá en la solicitud de información adicional o entrevistas a personas responsables, quienes hayan sido testigo de los hechos o puedan ofrecer información que ayude a conocer los hechos denunciados.

Una vez cerrado el plazo para alegaciones y realizada la investigación, la Asesoría Confidencial realizará una valoración de las alegaciones que se hayan propuesto y elaborará el informe definitivo (Anexo IV) en el que propondrá su calificación de falta de los hechos denunciados.

FASE 3: Fin Procedimiento Formal

La Asesoría Confidencial dará traslado del resultado y de la propuesta de medidas, recogidas en el informe (Anexo IV) a la Presidencia.

[8] La recusación se hará conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Presidencia de MANCOMUNIDAD y BADESA una vez recibidas las conclusiones de la Asesoría Confidencial, adoptará las decisiones que considere oportunas **en el plazo de 5 días**, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Asesoría Confidencial, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la Presidencia de MANCOMUNIDAD y BADESA procederá a:

a) Archivar las actuaciones.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Asesoría Confidencial y sui valoración de la falta. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que se pueden adoptar, las siguientes:

a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de turno u horario, en el caso de que fuera posible o cualquier otra medida que se estime oportuna. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa;

b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto.

Además, MANCOMUNIDAD y BADESA podrán adoptar las medidas preventivas que, en las circunstancias, estime necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y podrá llevar a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, como por ejemplo, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Si fuera posible, modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de género, dirigidas a las personas que prestan sus servicios en el departamento/área donde ha ocurrido.

SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior **a 30 días**, la Asesoría Confidencial está obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Asimismo, con carácter anual se cumplimentará el seguimiento de los casos (Anexo VII), el cual será remitido a la Presidencia de la Entidad.

FALTAS

Las faltas aplicables en el contexto de acoso sexual o por razón de género, según su grado y el principio de proporcionalidad, se adecúan a lo dispuesto en la siguiente normativa:

- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- UDALHITZ, Protocolo marco de relaciones laborales para las instituciones locales de Euskadi.

Para facilitar la calificación de conductas que constituyen faltas se propone la siguiente tabla, en la que se han tenido en cuenta las recomendaciones que realiza a este respecto tanto Emakunde, como el Ministerio de Igualdad.

Faltas leves
● Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o el aspecto. ● Uso de imágenes machistas en MANCOMUNIDAD y BADESA. ● Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
Faltas graves
● Invitaciones impúdicas o comprometedoras. ● Gestos obscenos. ● Contacto físico innecesario, rozamientos. ● Descalificaciones sexuales o de género, realizadas de forma pública y reiterada, sobre

la persona y su trabajo.

● Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico de una persona, su opción sexual o su expresión o identificación de género.

● Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

● La reincidencia en las faltas leves, cuando hubieran sido sancionadas.

Faltas muy graves

● El chantaje sexual, es decir, condicionar la consecución del empleo o el mantenimiento del puesto de trabajo al cumplimiento de peticiones sexuales.

● El acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante.

● La toma de represalias contra las personas que denuncien u ofrezcan testimonio sobre situaciones de acoso por razón de género o de género, o contra personas que ayuden o participen en dichas investigaciones. Toma de represalias contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo.

● Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

● La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de género constituyen un motivo de sanción muy grave.

● La reincidencia en faltas graves, cuando hubieran sido sancionadas.

● Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

Independientemente de que la(s) conducta(s) que dé(n) inicio al expediente no formen parte de estas listas, durante el periodo de investigación se podrá profundizar en el tipo de conductas que se hayan producido y, sobre todo, en las consecuencias que hayan tenido para la víctima.

Se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- 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.
- La situación de contratación temporal o en periodo de prueba o con contrato de beca o en prácticas de la víctima.

SANCIONES

Las sanciones aplicables en el contexto de acoso sexual o por razón de género, según su grado y el principio de proporcionalidad, se adecúan a lo dispuesto a lo dispuesto en la siguiente normativa:

- Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.
- Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.
- UDALHITZ, Protocolo marco de relaciones laborales para las instituciones locales de Euskadi.

A continuación, se presenta un cuadro resumen de las sanciones que se establecen en cada normativa. Además, y en el caso de que se estime necesario, se establecerán medidas de sensibilización y prevención para intentar evitar que la situación se repita, y en su caso, se analizarán los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género.

Artículo 184. Criterios para la graduación de las sanciones.

	Faltas leves	**Faltas graves**	**Faltas muy graves**
UDALHITZ	El régimen disciplinario del personal laboral se regirá cuanto a la tipificación y aplicación de faltas y sanciones, así como a su procedimiento, por lo dispuesto en la normativa de función pública sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.		
Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.	a) La suspensión de funciones y retribuciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un período de uno a treinta días. b) El apercibimiento, en función de la afectación a la imagen pública de la Administración. c) La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida.	a) La suspensión firme de funciones por un período entre treinta y un días y dos años. b) Revocación del nombramiento en el caso del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal y suspensión del derecho a ser nombrado personal funcionario interino o laboral temporal por un período idéntico al previsto en la letra anterior. c) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro	a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo. b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba. c) Revocación del

		orgánico, por el período máximo de un año. d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en la forma en que reglamentariamente se determine, y con un máximo de dos años.	nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un período entre dos años y un día y seis años. d) Suspensión firme de funciones por un período entre dos años y un día y seis años. e) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico o localidad, por un período como mínimo de un año y un día y máximo de tres años. f) La pérdida de un nivel de desarrollo profesional ya acreditado. g) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la suspensión de los efectos económicos del último grado alcanzado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria, en la forma que reglamentariamente se determine, y con un máximo de cinco años.
Ley 6/1989 de la Función Pública Vasca	1. Por razón de las faltas cometidas por las y los funcionarios podrán imponerse las siguientes sanciones: a) Separación del servicio, b) Destitución del cargo, c) Suspensión de funciones, d) Traslado con cambio de residencia, e) Deducción proporcional de retribuciones, y		

	f) Apercibimiento. 2.La sanción de destitución del cargo únicamente se aplicará a las y los funcionarios con habilitación de carácter nacional, y sólo se impondrá por faltas graves o muy graves. 3.La sanción de separación definitiva del servicio se impondrá únicamente por la comisión de faltas muy graves. 4.Las sanciones de traslado con cambio de residencia y suspensión de funciones sólo podrán imponerse por faltas muy graves o graves. La suspensión de funciones impuesta por falta muy grave no podrá exceder de cuatro años ni ser inferior a dos, y si se impone por falta grave no podrá ser superior a dos años. 5.Las faltas leves sólo podrán corregirse con la sanción de apercibimiento.

ANEXO I: DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

El acoso sexual y el acoso por razón de género son conductas definidas y tipificadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI). Este Protocolo quiere dar un paso más allá de lo establecido en esta ley y por ello incluye el término de violencias machistas definido en la introducción. En este sentido, las violencias machistas pueden generar otras situaciones de acoso distintas a las definidas por la LOI y que únicamente se refieren al sexo de la persona. **MANCOMUNIDAD y BADESA quieren extender la protección del Protocolo a las siguientes:**

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 título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseado;
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Conductas constitutivas de acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Conductas constitutivas de acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier persona de MANCOMUNIDAD y BADESA, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento…) por razón de su sexo.

h) 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.

i) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.

j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.

l) Utilizar humor sexista.

<u>Conductas en el ámbito digital</u>

También se consideran acoso sexual y/o acoso por razón de género 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 género 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 redes de mensajería instantánea o redes sociales.

ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Este tipo de acoso consiste en **atentar contra las personas por aflorar una expresión disidente de género, por tener una identidad de género no normativa o por la tendencia sexual que difiere de la heteronorma, creando para ello un entorno intimidatorio, hostil, humillante o incómodo que lo permita.** Su objetivo es crear un clima hostil, intimidatorio u ofensivo que castigue lo que se entiende como una violación de la normalidad o que provoque la incomodidad de la persona.

Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual

Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, es decir, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad (o, dicho de otra manera, personas no heterosexuales).

También se incurre en acoso por orientación sexual cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se le ridiculiza en función de su orientación sexual o cuando se utiliza el humor homófobo, lesbófobo o bífobo, entre otras.

Conductas constitutivas de acoso por identidad o expresión de género

Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tenga en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la empresa o cuando se utilice el humor tránsfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, entre otras.

ANEXO II: SOLICITUD ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO: MODELO DE DENUNCIA

SOLICITUD ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO			
CODIGO DENUNCIA (A rellenar por la Asesoría Confidencial)			
□□□□□□□□□□			
FECHA			
□□□□/□□/□□			
PERSONA SOLICITANTE			
CODIGO ASOCIADO PERSONA (A rellenar por la Asesoría Confidencial)			
□□□□□□□□□□01			
□ Persona afectada	□ Persona testigo	□ Representante legal	□ Otras
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE			
Nombre y apellidos:			
DNI:		Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:			
Género: □ Mujer	□Hombre	□ Otra identidad de género	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE			
Categoría/Puesto funcional:			
Vinculación laboral:			
PERSONA AFECTADA (en caso de ser distinta a la solicitante)			
CODIGO ASOCIADO PERSONA (A rellenar por Asesoría Confidencial)			
□□□□□□□□□□02			
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, (en caso de ser distinta a la solicitante)			
Nombre y apellidos:			
DNI:		Teléfono de contacto:	
Correo electrónico:			
Género: □ Mujer	□Hombre	□ Otra identidad de género	
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA, (en caso de ser distinta a la solicitante)			
Categoría/Puesto funcional:			
Vinculación laboral:			

PERSONA DENUNCIADA
CODIGO ASOCIADO PERSONA (A rellenar por Asesoría Confidencial)
□□□□□□□□□03
DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA
Nombre y apellidos:
DNI: Teléfono de contacto:
Correo electrónico:
Género: □ Mujer □Hombre □ Otra identidad de género
DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA
Categoría/Puesto funcional:
Vinculación laboral:
DESCRIPCION DE LOS HECHOS
PERSONAS TESTIGOS (en caso de existir)
CODIGO ASOCIADO TESTIGO 1 (A rellenar por Asesoría Confidencial)
□□□□□□□□□
CODIGO ASOCIADO TESTIGO 2 (A rellenar por Asesoría Confidencial)
□□□□□□□□□□
DOCUMENTACIÓN ANEXA
□ NO □ SI □ N.º de documentos

SOLICITUD

Solicito el inicio del **Protocolo frente al acoso sexual y por razón de género en la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena – BADESA SAU,**

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada

PROTECCIÓN DE DATOS. LA MANCOMUNIDAD Y BADESA, SAU, como responsable del tratamiento, utiliza sus datos personales con la finalidad de identificar y actuar frente a la violencia, el acoso sexual y por razón de género, las agresiones a profesionales o los conflictos en el entorno laboral. La persona interesada puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación u oposición al tratamiento de sus datos. Puede ampliar la información sobre protección de datos en el siguiente enlace: https://debabarrena.eus/es/politica-general-de-privacidad/ y https://badesa.eus/politica-general-de-privacidad.

MANKOMUNITATEA ETA BADESA, SAUk, tratamenduaren arduraduna den aldetik, bere datu pertsonalak erabiltzen ditu indarkeria, sexu-jazarpena eta generoagatiko jazarpena, profesionalen aurkako erasoak edo lan-inguruneko gatazkak identifikatu eta horiei aurre egiteko. Interesdunak bere datuak eskuratzeko, zuzentzeko, ezabatzeko, mugatzeko edo haien tratamenduari aurka egiteko eskubideak balia ditzake. Datuen babesari buruzko informazio gehiago nahi izanez gero, jo esteka honetara: https://debabarrena.eus/eu/pribatutasun-politika-orokorra eta https://badesa.eus/pribatutasun-politika-orokorra?set_language=eu.

ANEXO III: FORMULARIO INFORME DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE GÉNERO: INFORME DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL			
SOLICITANTE			
□ Persona afectaDa	□ Persona testigo	□ Representante legal	□ Otras
TIPO DE CONSULTA / QUEJA / DENUNCIA			
□ Consulta		□ Acoso sexual	
□ Conducta sexista		□ Acoso por razón de género	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
Número de expediente:			
Organización de servicios:			
DATOS DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL (Composición)			
FECHAS TRAMITACIÓN (dd/mm/aaaa)			
Fecha de recepción de la solicitud:			
Fecha de la entrevista inicial de valoración:			
Fecha de constitución de la Asesoría Confidencial:			
Fecha de entrevista con la persona denunciada:			
Fecha fin del procedimiento:			
MOTIVO DE CONSULTA/QUEJA/DENUNCIA (Descripción)			
INFORMACIÓN RECABADA Y ENTREVISTAS REALIZADAS			

VALORACIÓN DEL CASO
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS
DERIVACIÓN O FIN DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL
□ Conducta sexista □ Inicio procedimiento formal □ Comunicación a la Dirección de Personas/RRHH □ Fecha: __/__/
Firmado (Asesoría Confidencial)
PRESIDENCIA
□ Comunicación a la persona afectada Fecha: __/_/_____ | □ Comunicación a la persona denunciada Fecha: __/__/___
Firmado (Presidencia)

ANEXO IV: FORMULARIO INFORME DEL PROCEDIMIENTO FORMAL

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE GÉNERO: INFORME DEL PROCEDIMIENTO FORMAL			
SOLICITANTE			
☐ Person a afectada	☐ Persona testigo	☐ Representante legal	☐ Otras
TIPO DE ACOSO			
☐ Acoso sexual		☐ Acoso por razón de género	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA			
Número de expediente:			
Organización de servicios:			
DATOS DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL (Composición)			
FECHAS TRAMITACIÓN (dd/mm/aaaa)			
Fecha de recepción de la solicitud:			
Fecha de la entrevista inicial de valoración:			
Fecha de constitución de la Asesoría Confidencial:			
Fecha de entrevista con la persona denunciada:			
Fecha fin del procedimiento:			
ANTECEDENTES DEL CASO /MOTIVO DE DENUNCIA (Descripción)			
Descripción de los hechos y actuaciones previas			
Testimonios			
Pruebas recabadas			
Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Asesoría Confidencial			

Circunstancias agravantes observadas
CONCLUSIONES
INCIDENCIAS (circunstancias de una eventual suspensión de investigación y otras)
PROPUESTAS DE MEDIDAS
□ Conducta sexista □ Inicio procedimiento formal □ Comunicación a Presidencia Fecha: __/__/____
Firmado (Asesoría Confidencial)
PRESIDENCIA

□ Comunicación a la persona afectada Fecha: __/_/_____	□ Comunicación a la persona denunciada Fecha: _/_/___
Firmado (Presidencia)	

ANEXO V: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD E IMPARCIALIDAD

- ## Modelo de la Asesoría Confidencial

Don / Dña.

Habiendo recibido la designación como integrante de la Asesoría Confidencial para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación e investigación de las quejas y denuncias por acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pudieran producirse en la Mancomunidad Comarcal de Debabarrena – BADESA SAU, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, y la igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Tratar con reserva y con la más absoluta discreción toda la información que conozca sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de género, o tratarse de conductas sexistas.
- Mantener la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, así como las identidades de las personas afectadas.
- Comunicar cuando concurra en el procedimiento cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, o cualquier otra circunstancia que pudiera afectar o poner en duda mi imparcialidad.

Así mismo, declaro que la MANCOMUNIDAD y BADESA, me ha informado sobre la responsabilidad disciplinaria y las sanciones que se pueden aplicar por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de

- ## Modelo de personas que intervienen en el procedimiento, no pertenecientes la Asesoría Confidencial

Don / Dña.

Habiendo tenido conocimiento en el procedimiento de recepción, tramitación e investigación de las quejas y denuncias por acoso sexual o de acoso por razón de género que pudieran producirse en MANCOMUNIDAD y BADESA, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, y la igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Tratar con reserva y con la más absoluta discreción toda la información que conozca sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de género, o tratarse de conductas sexistas.
- Mantener la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, así como las identidades de las personas afectadas.
- Comunicar cuando concurra en el procedimiento cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, o cualquier otra circunstancia que pudiera afectar o poner en duda mi imparcialidad.

Así mismo, declaro que MANCOMUNIDAD y BADESA, me ha informado sobre la responsabilidad disciplinaria y las sanciones que se pueden aplicar por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En, a de de

ANEXO VI: COMUNICACIÓN DESDE LA AC A LA PRESIDENCIA LA EXISTENCIA DE UNA DENUNCIA

Habiendo tenido conocimiento de la recepción en la organización de una queja y/o denuncia por conducta sexista, acoso sexual o de acoso por razón de género en MANCOMUNIDAD y BADESA, se informa a la Dirección de Personas de la activación del protocolo y de la constitución de la Asesoría Confidencial, para su análisis e investigación:

Fecha recepción queja/denuncia: __/__/____

En, a de de

ANEXO VII: FORMULARIO INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL

PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE GÉNERO: INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL - AÑO: _____/				
PROCEDIMIENTOS		**Nº**	**%**	**OBSERVACIONES**
Denuncias recibidas clasificadas por tipo	Conducta sexista			
	Acoso sexual			
	Acoso razón de género			
Denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo				
Personas denunciantes	Mujer			
	Hombre			
	Otra identidad de género			
Personas denunciadas	Mujer			
	Hombre			
	Otra identidad de género			
Denuncias realizadas por otra persona diferente de la afectada	Mujer			
	Hombre			
	Otra identidad de género			
Procedimientos por tipo	Informal			
	Formal			
Procedimientos que exceden el plazo máximo previsto				
Procedimientos informales que se resuelven con				

acuerdo				
Procedimientos formales que desestiman la denuncia				
Medidas adoptadas y tipología				
Otros datos de interés				

ANEXO VIII: TELÉFONOS DE INTERÉS

SERVICIOS PÚBLICOS: INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

- **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 género 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:** le compete la vigilancia del cumplimiento de la normativa del orden social y la exigencia de responsabilidad en caso de incumplimiento de las misma.

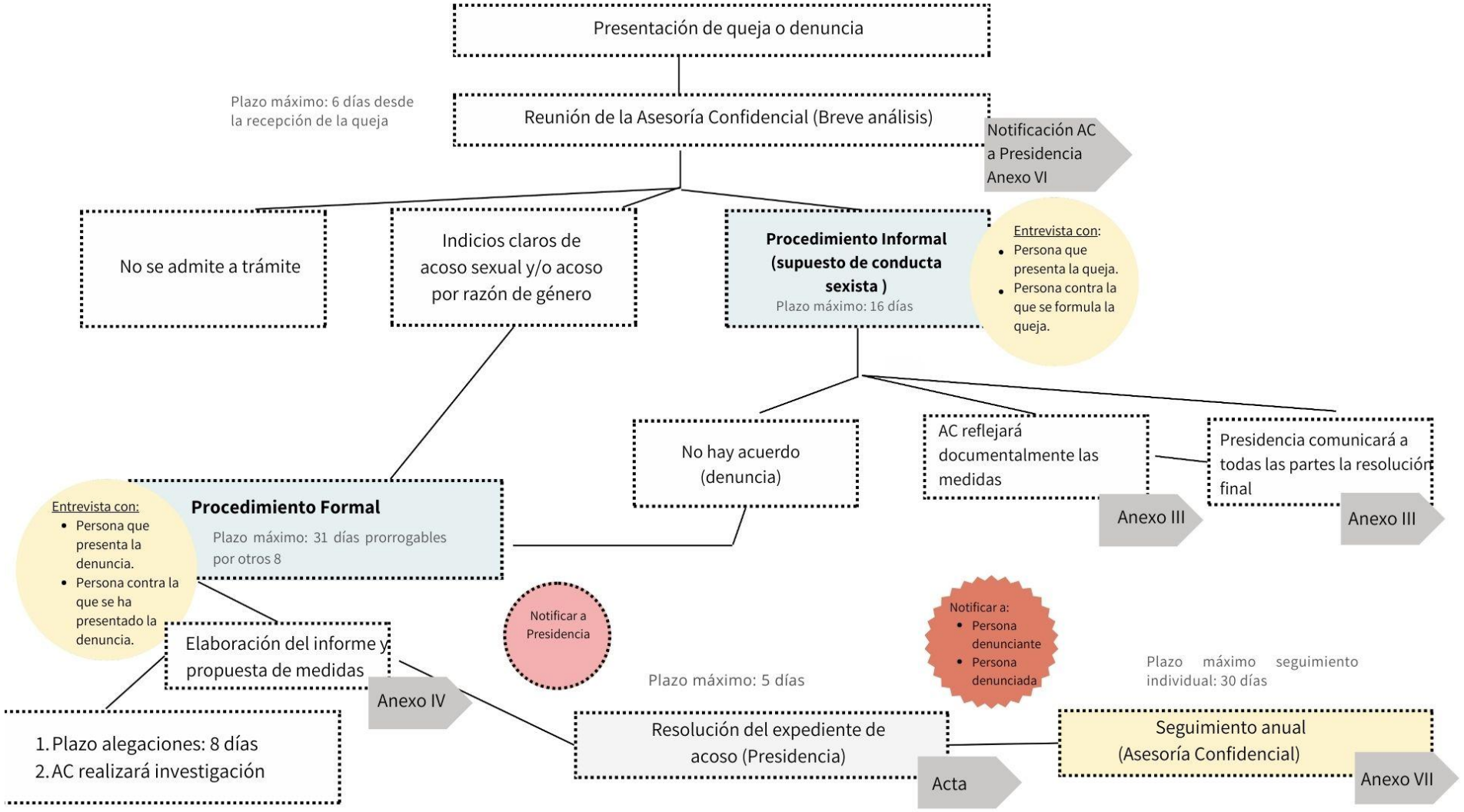
  https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml

- **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.

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 Presidencia 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 IX: FLUJOGRAMA