

CUESTIONARIO PARA RECOGER BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN

TÍTULO: ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LA ATENCIÓN AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE EDE FUNDAZIOA.

OBJETIVOS:

Disponer de soportes documentales y de espacios de decisión y orientación, para guiar a la organización en la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.

ENTIDAD RESPONSABLE: EDE FUNDAZIOA

Nº DE TRABAJADORAS: 45 **Porcentaje sobre el total:** 67%

Nº DE TRABAJADORES: 22 **Porcentaje sobre el total:** 33%

WEB: www.edefundazioa.org

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRACTICA:

Suspergintza Elkartea, Suspertu S.L.

FECHA DE COMIENZO: 2013

PERSONA DE CONTACTO: Grace Requejo

TELEFONO DE CONTACTO: 944009999

EMAIL DE CONTACTO: grequejo@edefundazioa.org

DESCRIPCIÓN:

La buena práctica que se presenta a continuación consiste en la elaboración y aplicación del Código de conducta para prevenir y atender el acoso sexual y por razón de sexo de EDE Fundazioa.

Este Código de conducta es un documento que contempla una contextualización, principios generales de actuación, normativa de referencia, definiciones, ámbito de aplicación, protocolo de actuación, estrategia de información y comunicación, evaluación y seguimiento, información a la víctima y anexos.

El documento base, se despliega en un proceso que contempla a su vez la creación de una asesoría confidencial, como órgano colegiado que actúa en casos de denuncia de acoso sexual y sexista.

ORIGEN:

Surge de la Política para la igualdad de mujeres y hombres de Fundación EDE y su compromiso por la igualdad y contra la violencia hacia las mujeres. En el momento que se inicia el proceso de trabajo está vigente el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la entidad 2009-2014 en el que se incluyen los siguientes objetivos y acciones:

ÁREA ESTRATÉGICA 6: SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y DEL ACOSO SEXUAL ACOSO SEXUAL¹ O POR RAZÓN DE SEXO².			
OBJETIVOS	ACCIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN	ÁREAS IMPLICADAS
6.1. Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse en EDE TALDEA.	6.1.1. Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección y la representación legal de las y las personas trabajadoras (RLT) con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Existencia de la declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección y la representación legal de las y los trabajadores (RLT) para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS GESTIÓN LABORAL
	6.1.2. Hacer difusión entre las personas trabajadoras de la declaración de principios, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.	Comunicación a las personas trabajadoras de la declaración de principios. Nº y tipo de campañas en puesta en marcha dirigidas a sensibilizar a la plantilla sobre el	

¹ **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. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

² **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. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

	<p>6.1.3. Poner en marcha campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.</p>	<p>acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Existencia de una declaración de tolerancia cero con las actitudes sexistas que se produzcan en la organización que se de a conocer a toda la plantilla.</p>	
	<p>6.1.4. Aprobar una declaración de tolerancia cero con las actitudes sexistas que se produzcan en la organización y darla a conocer a toda la plantilla</p>		
<p>6.2. Establecer un protocolo de actuación para aquellos casos de acoso que pudieran producirse en la organización.</p>	<p>6.2.1. Elaborar un “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.</p>	<p>Existencia del “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”. Tipo de medidas puestas en marcha para garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</p>	<p>DIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</p>
	<p>6.2.2. Garantizar el carácter urgente y confidencial del proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.</p>		
	<p>6.4.2. Socializar el nuevo Plan de prevención de riesgos laborales entre la plantilla.</p>		

Las fases del proceso de elaboración y aplicación desde sus inicios (2013 hasta la actualidad, 2020) han sido las siguientes:

Fase 1: Decisión y compromiso de la entidad. 2013

Desde Dirección y Gestión y Desarrollo de personas se decide abordar un proceso que conlleve el establecimiento de un Código de conducta para la prevención y atención de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse en la organización.

Fase 2: Elaboración documento Código de conducta. 2013. Actualizaciones.

Una vez aprobado el compromiso se establecen recursos para su elaboración. Se crea un equipo de trabajo en el que participan responsables de igualdad a lo interno de la entidad y técnicas de la consultoría de género que elaboran un borrador. Este borrador se presenta en los diferentes equipos de EDE Fundazioa

Este equipo de trabajo recoge modelos de códigos y protocolos, que adapta a la entidad. Resultado de esta fase es un borrador que es presentado entre los diferentes equipos en sesiones formativas para su contraste.

Se participa en acciones formativas dirigidas a ampliar conocimientos sobre este área,

El documento se redacta en 2013, y actualiza en 2017, recogiendo las mejoras identificadas durante el despliegue de los protocolos, la adecuación a la normativa, etc

Fase 3: Creación de la asesoría confidencial y de la comisión de vigilancia para la atención de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan darse. 2013

ASESORÍA CONFIDENCIAL:

Marco Competencial:

La Asesoría Confidencial es un dispositivo que se articula con el fin de atender a las posibles denuncias o consultas que puedan darse en EDE Fundazioa sobre situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Este dispositivo depende organizativamente del área de Gestión y Desarrollo de Personas, en quién está delegada la competencia de atender e investigar las denuncias de acoso sexual y sexista, y de orientar las medidas necesarias para que el acoso cese, se proteja a la persona que lo sufre y se prevenga la aparición de nuevas situaciones y mantener la interlocución y el acompañamiento con la persona víctima o denunciante.

Se dota a este equipo de los poderes para desarrollar su tarea de investigación en el marco de la legalidad reconocida

Funciones:

- Responder a consultas que se puedan plantear en el ámbito del acoso sexual y sexista.
- Recepcionar la denuncias o quejas.
- investigar los hechos (distinguir si es acoso sexual o acoso ambiental).
- Delimitar la gravedad.
- implementar el procedimiento de atención con las personas implicadas.
- Orientar la intervención y medidas a implementar desde el conocimiento de los hechos y las personas implicadas: medidas cautelares y medidas disciplinarias oportunas.
- Redactar informes sobre los indicios y testimonios recogidos, emitiendo un juicio sobre la naturaleza de la situación investigada, calificando la gravedad, considerando agravantes y atenuantes.
- Derivar a la coordinadora de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Acompañar a las personas implicadas durante el proceso de intervención.

Competencias requeridas:

- Capacidad de comunicación, de establecer relaciones de confianza.
- Rigor, en los procedimientos.
- Discreción, tratamiento confidencial de informaciones personales. Preservar el honor y dignidad de las personas implicadas.
- Capacidad de indagación e interlocución con diferentes personas que puedan ser informantes clave de los hechos.
- Capacitación en Acoso sexual y sexista y violencia contra las mujeres prevención de riesgos y género.
- Capacidad de atención y acompañamiento a personas en situación de violencia.

Procedimiento de configuración:



Es un órgano en este momento formado por 3 personas y 2 suplentes. Los perfiles de las personas que componen la asesoría confidencial son:

- Consultora de género
- Abogada especializada en violencia contra las mujeres
- Terapeuta_Educador social, especializado en intervención con hombres que ejercen violencia contra las mujeres.

Se ve necesario que haya representación de ambos sexos para las intervenciones que se tengan que realizar en la fase de investigación de la denuncia que marca el protocolo incluido en este Código de conducta.

La asesoría confidencial recibe la formación que se ha ido ofreciendo desde Emakunde desde 2013, en el ámbito de la atención al acoso sexual y por razón de sexo.

COMISIÓN DE VIGILANCIA

Esta Comisión está compuesta por la dirección, las coordinadoras de gestión laboral y gestión y desarrollo de personas y una persona de la asesoría confidencial. Se reúne periódicamente para el seguimiento de la aplicación de este Código.

Fase 4: Difusión y formación a los equipos y en los procesos de acogida.

Desde la aprobación del Código de conducta se realizan acciones de difusión interna a través de los medios disponibles en cada momento, se garantiza el acceso al protocolo a través del sistema de información interna (intranet) y de los boletines informativos.

La formación se constituye en la estrategia clave para explicar qué se entiende por acoso sexual y por razón de sexo y qué hacer en caso de que estos tipos de acoso de den en su entorno de trabajo, sea persona que lo sufre directamente o que lo está viendo en otra persona.

Fase 5: Elaboración de documentos complementarios al Código.

A partir del Código de conducta se elaboran folletos para su difusión donde se informa de manera más ágil a todas las personas que componen la entidad.

El código se presenta también en el proceso de acogida a nuevas incorporaciones a la organización. .

En 2018-2019 se realiza un proceso de trabajo en el equipo de la asesoría confidencial que como resultado elabora un “MANUAL DE USO PARA LA ASESORÍA CONFIDENCIAL. Participan todas las personas, titulares y suplentes, de la asesoría confidencial en el que se sistematiza la experiencia de los años anteriores en el desempeño de sus funciones y los productos generados (guiones de entrevistas, informes, etc).

Este manual contiene los siguientes apartados:

1. Procedimiento interno de la asesoría confidencial,
2. claves generales a tener en cuenta
3. Guiones de entrevistas en el proceso investigador,
4. Formato de informe,
5. Catálogo de posibles medidas,
6. Documentos de apoyo.

Es un documento abierto: aplicado, evaluado y mejorado.

RESULTADOS (o impactos positivos o reducción de efectos negativos): por ejemplo, indicadores que estén ligados a los objetivos que persigue la práctica o del grado de cumplimiento de lo planificado; reducción de brechas de género en organización; impactos externos, impacto social, en la prestación de los servicios con perspectiva de género (clientela, sociedad, proveeduría); impactos en la gestión para la igualdad; en la cultura de la organización.

Los resultados a destacar son:

- El aumento de la sensibilización de toda la plantilla contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral y en general.
- Disminuye la tolerancia ante situaciones de violencia contra las mujeres en la organización, entre ellas el acoso sexual y por razón de sexo.

Otros impactos:

- Realización de cursos de autodefensa para las trabajadoras de la entidad.
- Realización de talleres sobre estereotipos de género en el ámbito alboral (se trabaja en base a identificación de “micromachismos” que se observan en el ámbito laboral y la generación de propuestas de las personas participantes para el ámbito personal, los equipos y la organización en su conjunto).
- Algunas campañas de la entidad en el marco del 25N incorpora el tema del acoso sexual y por razón de sexo como una forma más de violencia contra las mujeres.
- Se ofrece el Servicio desde la Consultoría de género para acompañar a otras empresas o entidades en la elaboración y aplicación de su código de conducta y/o protocolo para atender estas situaciones.
- Diseño y difusión de la campaña interna “Espacio Libre de Agresiones Sexistas” enmarcada en momento de Covid_19.
- A futuro, se ve la necesidad de desarrollar un protocolo para prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo hacia las personas usuarias de las entidades de EDE .
- También se comienza a hablar de otros protocolos relacionados con el acoso y la identidad de género y orientación sexual.

La última encuesta realizada a todas las personas que forman parte de la entidad sobre opinión de la igualdad de mujeres y hombres en Fundación EDE en mayo de 2020, recoge que el 87% conocen bastante o mucho el Código de conducta.

También se recoge que en los últimos 4 años no se han producido intervenciones frente a denuncias de acoso sexual o sexista en la entidad.

ASPECTOS INNOVADORES: mecanismos, procedimientos o metodologías creativas o nuevas, se plantean soluciones novedosas, creatividad en los procesos participativos o nuevas relaciones con el entorno, novedoso en la problemática que aborda, etc.

En principio, el proceso no presenta aspectos innovadores a destacar, aunque se podría considerar que el proceso participativo que se realiza en la asesoría confidencial, para la elaboración de un Manual de uso propio, presenta una manera nueva de abordar las necesidades de este tipo de equipos.

FACTORES DE ÉXITO: competencias del equipo del proyecto, participación de la plantilla, del público objetivo, apoyo de la alta dirección, presupuestada y recursos adecuados, planificada adecuadamente.

- Compromiso firme de dirección
- Gestión y desarrollo de personas y amplia trayectoria en el desarrollo del plan de igualdad de la organización.

- Participación y compromiso de toda la organización desde el inicio.
- Participación de la Comisión de Igualdad “OREKATUZ”
- Apoyo de profesionales expertas de dentro de la entidad, en la igualdad de mujeres y hombres en las organizaciones y en la violencia contra las mujeres desde el inicio (Consultoría de género Fundación EDE)
- Dotación de recursos personales y económicos para las diferentes acciones abordadas.
- Apoyo externo de Emakunde (formación, modelo de protocolo).
- El proceso y herramientas, son transferibles a otras organizaciones.

RECURSOS (personas y recursos económicos/financieros y materiales):

por ejemplo, gastos en formación, dedicación de las personas, contratación de consultoría externa, la eficacia y eficiencia de los recursos empleados.

Se dispone de recursos para el desarrollo de este proceso desde el inicio del mismo:

- Equipo interno para el proceso de elaboración del Código de conducta
- Equipo de comunicación para su difusión
- Formación para la asesoría confidencial
- Técnica de Igualdad Interna

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA: por ejemplo, documentación del proceso, procedimiento, instrucción, convenio, enlaces a una web, un vídeo, materiales elaborados en texto y/o en otros formatos audiovisuales, etc.

- Código de conducta para la atención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Folleto informativo Protocolo 2013.
- Cartel campaña 2020 “Espacio libre de agresiones sexistas”

PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

Cláusula Informativa (Primer nivel)

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante, RGPD), EUSKALIT facilita la siguiente información con relación al tratamiento de sus datos personales:

Identificación del Responsable: Fundación Vasca para el Fomento de la Calidad – EUSKALIT (www.euskalit.net)

X Presto mi consentimiento para que mis datos sean tratados por EUSKALIT y Emakunde para la participación en el Buscador de Igualdad en la Gestión y la gestión de las comunicaciones e intercambios de experiencias que puedan surgir.

EUSKALIT podrá enviarle comunicaciones en relación a estas actividades y otras vinculadas de índole promocional.

Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad de los datos dirigiéndose mediante escrito a lopd@euskalit.net

Le rogamos visite la [política de privacidad](#) para estar informado de las condiciones en las que EUSKALIT trata sus datos y acerca de sus derechos.



CÓDIGO DE CONDUCTA

**PARA PREVENIR Y
COMBATIR EL ACOSO
SEXUAL Y SEXISTA**

ÍNDICE

	pág
I. INTRODUCCIÓN	3
II. PRINCIPIOS GENERALES	6
Competencias y atribuciones	7
III. NORMATIVA DE REFERENCIA	9
IV. DEFINICIONES	11
Acoso sexual	11
Acoso sexista	13
Consecuencias del acoso sexual y sexista	14
Reacciones del entorno	15
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	16
VI. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	17
Presentación de denuncias	17
Procedimiento informal	17
Procedimiento formal	18
Tipificación de faltas y sanciones	20
VII. ESTRATEGIA DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	23
VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	24
IX. INFORMACIÓN A LA VÍCTIMA	24
ANEXOS	25
¿Qué hacer si sufres una conducta de acoso sexual o por razón de sexo? Resumen del Procedimiento de actuación frente a situaciones de acoso sexual o sexista en EDE Fundazioa	

I. INTRODUCCIÓN

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más de la discriminación por razón de sexo a la vez que una violación de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

En este sentido, **EDE Fundazioa** se compromete a no tolerar la violencia contra las mujeres en las entidades que lo componen, y a regular la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo estableciendo a partir de este Código de conducta una estrategia para prevenirlo y resolverlo.

Así pues, desde este profundo compromiso por garantizar unas condiciones laborales respetuosas con la dignidad de quienes forman parte de ella, ya se recoge en su **Plan Estratégico** de forma explícita el valor de la centralidad y cuidado de las personas formulada de la siguiente forma:

“Valor: Centralidad, autonomía de las personas y trabajo en equipo. La gestión de los recursos humanos desarrollada por el Grupo, pretende responder a la centralidad concedida a la persona, favoreciendo la búsqueda del lugar óptimo para cada persona, adaptándose a ritmos y necesidades personales, y en general cuidando a las personas.”¹

El acoso sexual y sexista, es reconocido como un elemento que afecta a las condiciones de trabajo, como un problema que acarrea una serie de consecuencias negativas y graves para la salud física y psicológica de la persona que lo sufre y para el ambiente de la organización. Es evidente por tanto que una organización que muestre un nivel de tolerancia cero con las situaciones de acoso sexual y sexista que se produzcan en la misma, proyectará una imagen positiva y estará apostando por configurar un equipo humano satisfecho, del que poder obtener sus mejores capacidades y por tanto también sus mejores resultados.

Esta apuesta, se muestra también en el **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** como herramienta que garantiza que:

“Las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo” (artículo 14 Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales).

La Política de Prevención en nuestra organización no tiene solo como objetivo aportar los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, sino también la de mejorar de manera efectiva las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral, elevando así el nivel de bienestar y satisfacción en el trabajo”²

De esta manera, el presente Código de conducta se entiende como una herramienta que se alinea, también, con los objetivos clave del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes puntos:

- Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de la entidad.

¹ Plan Estratégico EDE Fundazioa 2004-2008

² Plan de Prevención de Riesgos Laborales

- Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales, cumpliendo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Evitar o minimizar los riesgos, al recoger los principios y el posicionamiento institucional de la entidad en materia de acoso sexual y sexista.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Garantizar un adecuado nivel de seguridad para las personas trabajadoras.
- Impulsar el principio de responsabilidad preventiva en todos los niveles de la organización.
- Fomentar la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluido el personal temporal y externo que desarrolle trabajos en las instalaciones, para mantener así un adecuado nivel de prevención en la empresa.
- El establecimiento de instrucciones, normas y procedimientos de seguridad.

La lucha contra el acoso sexual y sexista se convierte así mismo en requisito imprescindible para aquellas organizaciones que aspiran a alcanzar una efectiva igualdad para las mujeres y hombres que trabajan en las mismas. En esta línea, el **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EDE Fundazioa** plantea entre sus objetivos algunos que guardan relación con el acoso:

- Incrementar la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - Difundir información, a través de los canales internos de comunicación de la organización con el personal, en materia de discriminación, en materia de conciliación, de acoso sexual etc.

- Prevenir las situaciones de acoso sexual que pudieran producirse en EDE Fundazioa.
 - Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la dirección y la representación legal de las y las personas trabajadoras (RLT) con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.
 - Hacer difusión entre las personas trabajadoras de la declaración de principios, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
 - Poner en marcha campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.
 - Aprobar una declaración de tolerancia cero con las actitudes sexistas que se produzcan en la organización y darla a conocer a toda la plantilla.

- Establecer un protocolo de actuación para aquellos casos de acoso que pudieran producirse en la organización.
 - Elaborar un “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

II. PRINCIPIOS GENERALES

1. Partiendo del **principio** de que todas las personas tienen **derecho al respeto** y a la debida consideración de **su dignidad**, EDE Fundazioa manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la **prevención y la atención para evitar que se produzcan fenómenos de acoso sexual o por razón de sexo** hacia las personas que componen la entidad.
2. Con el presente Código de conducta, EDE Fundazioa se comprometen a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de todas las personas que participamos del proyecto EDE Fundazioa.
3. Se establece un método que se aplique a la **prevención y rápida solución** de las reclamaciones al respecto, a través de la formación, la clarificación de responsabilidades y la información.
4. Para ello, EDE Fundazioa promueve las **debidas garantías** en todos sus procedimientos, tomando en consideración las normas estatales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
5. Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contempladas en este Código, puede **motivar la adopción de las sanciones disciplinarias y/o medidas** que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

COMPETENCIAS Y ATRIBUCIONES

A) LA DIRECCIÓN:

En la prevención:

- La Dirección y el Equipo de Responsables asume la declaración de principios en las que se establece expresamente que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual y sexista en el trabajo, y que los y las trabajadoras tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.
- La Dirección comunicará el contenido del presente Código al conjunto de trabajadores y trabajadoras de la entidad, de modo que sean lo más conscientes posible del problema.
- Las o los responsables de equipos explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información.

En los procedimientos:

- Se establecerán procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre el modo de abordar el problema, apoyados por la Dirección.
- La Dirección deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces.
- Designará a las personas que componen la Asesoría Confidencial, previa contraste con la Comisión de Vigilancia.

B) COMISIÓN DE IGUALDAD

- **Promover** ante el Área de Gestión de Personas **medidas** concretas y efectivas en el ámbito de la entidad y las personas que trabajan en ella, con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.
- **Asegurar y vigilar la igualdad de oportunidades y la no discriminación** entre mujeres y hombres, así como llevar un seguimiento de la aplicación de este Código de conducta.
- Con el fin de lograr todo ello, también la Comisión deberá **recibir formación** sobre acoso sexual y sexista.

C) LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

- El acoso sexual y sexista es también, una cuestión sindical, por lo que, en caso de **denuncia**, la representación sindical **debe tratarla** con la debida seriedad y comprensión.

- Los sindicatos son responsables a la hora de **negociar y acordar el posible protocolo de actuación** interno en la entidad. Y son responsables de **introducir cláusulas** en los convenios colectivos para combatir no sólo el acoso sexual y sexista sino cualquier situación discriminatoria por razón de sexo.
- También les corresponde, formular y presentar unas **declaraciones claras** sobre el acoso sexual y sexista y tomar medidas para **sensibilizar** al personal ante los problemas, a fin de **ayudar a crear un ambiente** en el que ni se tolere ni se pase por alto.
- La representación sindical **atenderá** todos los casos de **denuncias** internas que lleguen a sus manos, **siguiendo el protocolo** establecido y garantizando la máxima confidencialidad.

COMISIÓN DE VIGILANCIA DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA:

Se articula como órgano competente del seguimiento y vigilancia de los procesos de intervención que se desarrollen en la entidad

Es un órgano compuesto al menos por: Dirección; Responsable Gestión de Personas; Responsable Laboral; Representante de Comisión de Igualdad; Representante de RLT; Representante Prevención de Riesgos Laborales.

Es competencia de la Comisión de Vigilancia:

- Validación de la Designación de componentes de la Asesoría confidencial.
- Seguimiento periódico de los procesos de intervención desarrollados en situaciones de acoso sexual.
- Vigilancia de la aplicación del protocolo y procedimientos.
- Validación de las medidas implementadas.
- Propuestas de mejora en los procedimientos de atención e intervención.
- Participación en el diseño de acciones y campañas de prevención del acoso sexual y sexista en la entidad.

D) LAS Y LOS TRABAJADORES:

- Las y los trabajadores tienen responsabilidad de procurar impedir todo comportamiento reprochable y hacer que se considere inaceptable, en la medida de sus posibilidades.
- Deberán **contribuir a evitar** el acoso sexual y sexista si son conscientes del problema y se muestran sensibles al mismo, asegurándose de que sus propias normas de conducta y la de sus compañeras y compañeros no sean ofensivas.
- Las y los trabajadores han de **apoyar a las víctimas e informar** a quien sea oportuno (Dirección, Representación sindical, Comisión de igualdad, Asesoría confidencial...) por las vías adecuadas.

III. NORMATIVA DE REFERENCIA

Existe toda una normativa de referencia que trata el acoso sexual y sexista, y que afecta a EDE Fundazioa. Esta normativa es la siguiente:

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006** relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria. El Protocolo Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su Art. 7:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Protocolo Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.

2. 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.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Y, en su Art. 48 establece:

“1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de Protocolos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

La **Ley de Infracciones y sanciones en el orden social** en su Art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social. “El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

La **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** hace referencia a la misma materia. En su art. 43 define el acoso sexual y sexista en el trabajo, y establece la obligación de las Administraciones Públicas Vascas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

Por todo ello, en el año 2012 se ha elaborado y aprobado el presente Código de conducta con el objetivo de disponer de un marco de actuación y un procedimiento que atienda a aquellas situaciones de acoso que pudieran producirse en nuestro espacio laboral y cumplir así con los compromisos reflejados en el Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EDE Fundazioa

IV. DEFINICIONES

Para una correcta intervención y prevención de las situaciones de acoso sexual y sexista en el ámbito laboral, es imprescindible conocer cual es la problemática sobre la que se quiere intervenir, cuales son los objetivos a alcanzar y cómo se debe de actuar para lograrlos. Por lo tanto, de cara al presente Código se torna imprescindible plasmar por escrito las conductas en que se manifiesta y los efectos que producen el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral.

En primer lugar hay que aclarar que el acoso sexual y sexista en el puesto de trabajo es un tipo de violencia que se produce en el entorno laboral, difícilmente reconocido y asumido por la sociedad y que afecta mayoritariamente a las mujeres. En muchas ocasiones este ambiente laboral inadecuado puede ser aceptado como una costumbre o una situación normal en nuestra cultura.

Se inscribe en una trama de relaciones donde existe, generalmente, un desequilibrio de poder; en este marco se da una situación no igualitaria de las mujeres quedando reducidas en multitud de ocasiones –aunque manifiesten sus resistencias como en tantos otros espacios- a objetos sexuales.

Se constata que ese desequilibrio y uso de poder no está unido a la posición jerárquica, de clase o status social, sino que tiene que ver con el poder de género, de ahí la dificultad de entender y por tanto de identificar a veces que se ha producido acoso si la persona acosadora no es un superior en el puesto de trabajo.

Es un comportamiento complejo que se manifiesta de diversas formas, directas e indirectas, de gravedad e intensidades variables, aisladas o continuadas, etc. Estas conductas que tienen sus raíces en entornos laborales sexistas, pueden ir desde los requerimientos o proposiciones, chistes, bromas, exhibición de carteles o fotografías con contenido sexista, pasando por comportamientos físicos o roces indeseados que pueden suponer una vejación para quien los sufre, hasta el asalto o la agresión sexual.

ACOSO SEXUAL

Una de las definiciones más aludidas y recientes de acoso sexual se puede encontrar en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que 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, utilizando los siguientes términos: *“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”*

En lo que a normativa a nivel estatal se refiere, el artículo 4ª del Estatuto de los Trabajadores dispone que todas y todos los trabajadores tienen derecho *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.”*

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define como acoso sexual:

“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual puede producirse de forma horizontal (ejercida por compañeros y compañeras) o vertical (ejercido por superiores). Se puede dar entre el propio personal de la entidad como por terceras personas como clientes, usuarios y usuarias de servicios, etc.

Entre las diversas actuaciones constitutivas de ser consideradas como acoso sexual citamos las siguientes a modo de ejemplo:

- Comentarios, piropos, insinuaciones, chistes de contenido sexual (ya sean vía telefónica, cartas, chats o mensajes de correo,...).
- Decoración del entorno con motivos sexuales.
- Exhibición de revistas/ imágenes Web con contenido sexual.
- Peticiones o chantaje sexual, cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de la misma a la formación profesional, al trabajo, a la promoción profesional, al salario, etc.
- Abrazos o besos no deseados.
- Tocamientos.
- Acorralamientos.
- Contacto físico sexual.
- Toda agresión sexual.

Hay dos **elementos claves** que aparecen en una situación de Acoso Sexual:

1. Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
2. Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

La “atención sexual” se convierte en acoso sexual si continúa una vez tú has indicado claramente que esa atención la consideras ofensiva.

ACOSO SEXISTA

El acoso sexista o acoso por razón de sexo es, por encima de todo, una manifestación de relaciones desiguales de poder donde las mujeres están mucho más expuestas a ser las víctimas.

Desde una perspectiva feminista el acoso por razón de sexo se entiende más como un **abuso de poder** que como una conducta sexual, a la que se asocia un valor instrumental de sometimiento de las mujeres, perpetuado a través de la relativa impunidad en la que se ejerce. Es toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define como 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”.

La definición del modelo de Emakunde aclara : *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de i, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”.*

Entre las diversas actuaciones constitutivas de ser consideradas como acoso por razón de sexo citamos las siguientes a modo de ejemplo:

- las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- impartir órdenes vejatorias;
- las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

- la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- la agresión física.

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

Aclarar en primer lugar que no hay un “perfil tipo” de persona acosada, sino situaciones laborales y personales que aumentan el riesgo de padecerlo, el acoso recorre todo el escenario laboral, sucede en las distintas etapas de la vida y en los distintos sectores y ámbitos de actividad.

❖ **Personas trabajadoras**

Las consecuencias pueden ser graves para las personas trabajadoras, ya que el acoso es fuente de estrés, puede generar ansiedad, depresión, insomnio, cansancio y otras alteraciones de la salud, lo que puede dejar secuelas físicas y psíquicas. Además el acoso genera sentimiento de culpa, lleva a la frustración, la pérdida de autoestima, una merma de la productividad e incluso al absentismo, por lo que la víctima corre el riesgo de perder su trabajo o experiencias relacionadas con él, tales como su formación profesional, pudiendo llegar a sentir que la única solución posible es renunciar a todo ello.

❖ **Entidad**

Además, los efectos negativos ya apuntados pueden derivar en menor productividad para la entidad debido al descenso de la cantidad y calidad del trabajo, a la menor motivación para el trabajo y al absentismo. El acoso incluso puede ser la razón oculta de que los y las trabajadoras valiosas abandonen o pierdan su puesto de trabajo lo que además de la pérdida de personal de calidad, supone un coste debido al reemplazo del personal.

Un ambiente de trabajo tenso y hostil afecta a la motivación de la plantilla, además, si la entidad consiente un clima de tolerancia hacia el acoso, su imagen puede verse dañada en el supuesto de que las víctimas se quejen y hagan pública su situación.

❖ **Sociedad**

El acoso impide el logro de la igualdad, perdona o asume la violencia, y tiene efectos negativos sobre la eficiencia de las entidades, que entorpecen su productividad y desarrollo. Es un reflejo y manifestación de la desigualdad existente entre hombres y mujeres, por lo que la sociedad en general se ve afectada por esta forma de discriminación.

REACCIONES DEL ENTORNO

Existe un fondo ideológico que no sólo actúa como caldo de cultivo para que se produzcan este tipo de conductas, sino que de alguna manera lo justifica y “normaliza”, sobre todo en sus manifestaciones menos graves.

- Esta **legitimación ideológica** se produce fundamentalmente a través de conductas sexistas, de las que las mujeres no son sólo víctimas, sino también partícipes, dado que han recibido la misma educación que los hombres. Esto implica un menor nivel de concienciación que desemboca en un mayor umbral de tolerancia en las víctimas.
- Los **ámbitos de socialización** y de formación de patrones de conducta y los roles asociados a cada sexo, tales como la familia, la escuela o los medios de comunicación, pueden promover la “aceptación” del acoso como herramienta de relación entre las personas, al ser responsables en parte en la perpetuación de las conductas sexistas y agresivas en las que se inscribe el acoso sexual.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Este Código de conducta será de aplicación a todas las personas que conforman EDE Fundazioa (incluidas las personas responsables de áreas y los órganos de Dirección)
- En aquellas entidades en las que EDE Fundazioa participe pero no controle, se propondrá a los órganos de Dirección correspondientes la aprobación o, en su caso, asunción de un Código de conducta con contenido idéntico o similar.
- A las empresas y entidades proveedoras que trabajen para EDE Fundazioa, se les dará a conocer este contenido para que se sientan partícipes del mismo.
- El ámbito de aplicación del presente Código podrá hacerse extensivo a cualquier otra persona vinculada con EDE Fundazioa, cuando, por la naturaleza de dicha vinculación, su actuación pueda afectar de algún modo, a la reputación y principios éticos de EDE Fundazioa. Por lo tanto también se ve afectado, el personal afecto a contratos o subcontratas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa. Así mismo al profesorado colaborador y personas voluntarias en cualquier servicio o programa de las entidades.
- Asimismo, EDE Fundazioa asume la obligación de dar a conocer a la clientela y a las entidades suministradoras, la política para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.
- El contenido del Código de conducta prevalecerá sobre el de aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que estas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

VI. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código de conducta, deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede formular una queja, denuncia o reclamación relativa a acoso sexual o sexista así como solicitar información y orientación al respecto.

A continuación se regula el Protocolo de actuación.

0.- INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN

Cualquier persona de la entidad puede recurrir a la ASESORÍA CONFIDENCIAL para consultar, informarse o aclarar cualquier cuestión que se le haya planteado de forma directa o indirecta en relación a situaciones de acoso sexual y sexista. Se informará sobre el protocolo de actuación de la entidad y los procedimientos previstos.

Así mismo, se podrá en disposición de las personas que lo soliciten información sobre legislación, recursos e instancias implicadas en diferentes instituciones y entidades.

1.- PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita (personalmente o por medio de terceras personas) ante la Asesoría confidencial.

Se determina para la recogida y tratamiento de las denuncias de acoso sexual o sexista que pudieran producirse, una **Asesoría confidencial**, como sugiere el Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, formada por dos personas, cuyos contactos se informarán convenientemente.

Tras la presentación de las denuncias, la ASESORÍA CONFIDENCIAL realizará una primera calificación del Acoso en LEVE o GRAVE O MUY GRAVE. Y asignará códigos a las partes afectadas para preservar la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas.

2.- TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS

La Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento (y recabar las declaraciones de quien considere necesario, siempre con respeto al derecho de intimidad y dignidad de las personas.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir. La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En el caso de tratarse de una actuación LEVE, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias, POSICIONAMIENTO A FAVOR DE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y FAVORECER UNA CULTURA DE RESPETO Y BUEN TRATO. En ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

En el caso de las actuaciones GRAVES O MUY GRAVES, o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha por la solución alcanzada en el tratamiento como actuación LEVE, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas. Este procedimiento formal se activará sin perjuicio del derecho de la persona a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal. Se podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. La denuncia, en este caso, deberá constar por escrito. Y una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la Asesoría Confidencial recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima, informando a la persona denunciada.

También, comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la entidad para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de las personas implicadas en la situación de acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad para que pueda hacer seguimiento del proceso

El tratamiento, en ambos casos, se desarrollará en un plazo máximo de 10 días laborables (solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días), tras los cuales se elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la Dirección y Responsable de Gestión de Personas de la entidad de forma inmediata y se informará a la Comisión de Igualdad sobre el cierre del proceso.

3.- ASPECTOS A TENER EN CUENTA EN TODO EL PROCEDIMIENTO

- En principio la asesoría debe **partir de la credibilidad de la persona denunciante** y tiene que **proteger la confidencialidad** del procedimiento y la **dignidad** de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.
- Asimismo, procurará la **protección** suficiente de la **víctima y de la persona denunciante**, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la víctima.

- La Asesoría Confidencial deberá **garantizar la máxima seriedad y confidencialidad** de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.
- La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de **investigación** que considere convenientes para la **confirmación de la veracidad** de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada. Y **darle audiencia** en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- Se intentará recabar toda la información con **una única explicación** de los hechos **por parte de la víctima** (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.
- 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.
- Las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.
- Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la entidad estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

4.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

4.1.- FALTAS

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

a) El **chantaje sexual**, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) El **acoso ambiental y el acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.

c) La **adopción de represalias** contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada, en caso en que el procedimiento haya sido anterior o simultáneo a este proceso

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;

b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c) contacto físico innecesario, rozamientos;

d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;

f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;

h) la impartición de órdenes vejatorias;

i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;

j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;

k) por acumulación de faltas (efecto sumativo- redactar) la comisión de falta leve cuando ya haya sido sancionado anteriormente (propuesta de nuria)

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;

b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante* (la gravedad excede del término medio considerado) cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes: a) no tener anotada sanción alguna en su expediente, y b) haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

Se tendrán en cuenta las anteriores circunstancias en aras a la aplicación de sanción.

4.2.- SANCIONES

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes, se aplicaran en los términos y con el alcance establecidos en los Convenios Colectivos aplicables en cada una de las actividades de EDE Fundazioa:

Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días; carta de censura.

Faltas graves: Desplazamiento de uno a tres meses, suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; pérdida de categoría de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de categoría se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada dos niveles salariales como máximo, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc., podrán ser complementadas por jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la empresa para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

En el caso de que la situación de que la persona denunciada no pertenezca a la entidad, se procederá a informar a la entidad competente de los hechos y se exigirá de esta que actúe para proteger a la persona que ha denunciado el hecho y a garantizar el entorno laboral seguro y respetuoso.

CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LAS ENTIDADES DEL GRUPO

Si se produjera una situación de acoso entre personas trabajadoras de EDE Fundazioa y personas externas que comparten lugar de trabajo, puntual o habitualmente, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, y se informará del resultado del mismo a la empresa con la que tengan el contrato las personas implicadas, correspondiendo a estas la adopción de medidas disciplinarias y/o correctoras.

Si la situación de acoso se produjera entre personas trabajadoras de EDE Fundazioa y personas externas usuarias de servicios, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este



Protocolo, y se procederá a informar a la persona que acosa de la pérdida del derecho al servicio, si se tiene competencias para ello.

En el caso de que la persona trabajadora de EDE Fundazioa preste servicio en un programa de titularidad ajena a EDE Fundazioa, se dará cumplida información a la entidad titular del programa o servicio de la situación investigada y se le instará a una intervención que garantice el bienestar y seguridad de la persona trabajadora de EDE Fundazioa.

VII. ESTRATEGIA DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, los mecanismos para divulgar el presente Código de conducta propuestos consisten en:

Internamente

- ✓ Colocar un ejemplar de este código en la intranet de la entidad.
- ✓ Publicar su contenido a través de los medios de comunicación de la entidad.
- ✓ Desarrollar sesiones informativas a responsables de equipos y a los propios equipos.
- ✓ Desarrollar acciones formativas para sensibilizar a la plantilla. Para ello, se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de riesgos laborales, incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Facilitar información acerca del Código a las personas que acceden por primera vez a EDE Fundazioa, en el proceso de acogida.

Externamente

- ✓ Informar a las entidades contratantes de servicios de la entidad sobre la existencia del Código y del compromiso con su cumplimiento.
- ✓ Así mismo se pondrá en conocimiento por distintos medios de las personas usuarias de servicios y a las entidades suministradoras, de la política para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Además de ello, la Dirección de la entidad, en colaboración con los sindicatos, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo el personal de la entidad promoviendo charlas, jornadas etc., elaborando para ello material informativo y realizando cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Código de conducta.

IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del protocolo de actuación, así como una valoración de la aplicación del código de conducta en su conjunto.

De esta manera elaborará un informe anual que presentará a la dirección, a los órganos de representación sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales, así como a la Comisión de Igualdad.

El informe, también será presentado a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

X. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas de los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación que se recogen en el anexo que acompaña a este Código de conducta.

ANEXOS

QUÉ HACER SI SUFRES UNA CONDUCTA DE ACOSO SEXUAL O SEXISTA

¿Como puedes reconocer estas situaciones?

- Si eres objeto de manoseos, pellizcos, o notas que se rozan contigo de forma deliberada; tocamientos o contactos físicos innecesarios...
- Cuando te miran de forma lasciva o te dirigen gestos con una connotación sexual, guiños, silbidos,...
- Si recibes correos electrónicos y mensajes de texto no deseados, o cuando recibes cartas anónimas donde aparecen contenidos sexuales...
- Cuando te hacen comentarios o insinuaciones sexuales, te cuentan chistes de carácter sexual o te preguntan sobre fantasías eróticas sin venir a cuento...
- Cuando te solicitan abiertamente favores sexuales, a veces uniéndolo a una promoción laboral...
- Cuando se hacen comentarios despectivos acerca de la presencia de mujeres en tu ámbito laboral, de tu capacidad para ejercer tu trabajo en función de tu sexo,...

¿Qué hacer?

- No dejes el empleo.
- No mantengas en secreto el acoso y no lo vivas en soledad. Tú no eres culpable de esa conducta. Ponlo en conocimiento de las personas encargadas de asesorar en casos de acoso de tu entidad o de alguna persona de tu confianza para poder actuar.
- Avisa a las persona acosadora de que te sientes acosada y que cesen en su comportamiento (hazte acompañar de alguna persona de tu confianza, representantes sindicales, profesionales de tu confianza,...).
- Puedes asesorarte e informarte:
 1. Dentro de tu entidad:
 - Comité de Empresa - Representantes sindicales
 - Servicio de Prevención de Riesgos Laborables
 - Comisión de Igualdad
 - Coordinador/a de área
 - Asesoría confidencial

2. Fuera de la entidad:

- Dirección de atención a las víctimas de violencia de género: Teléfono. 900 840 111.

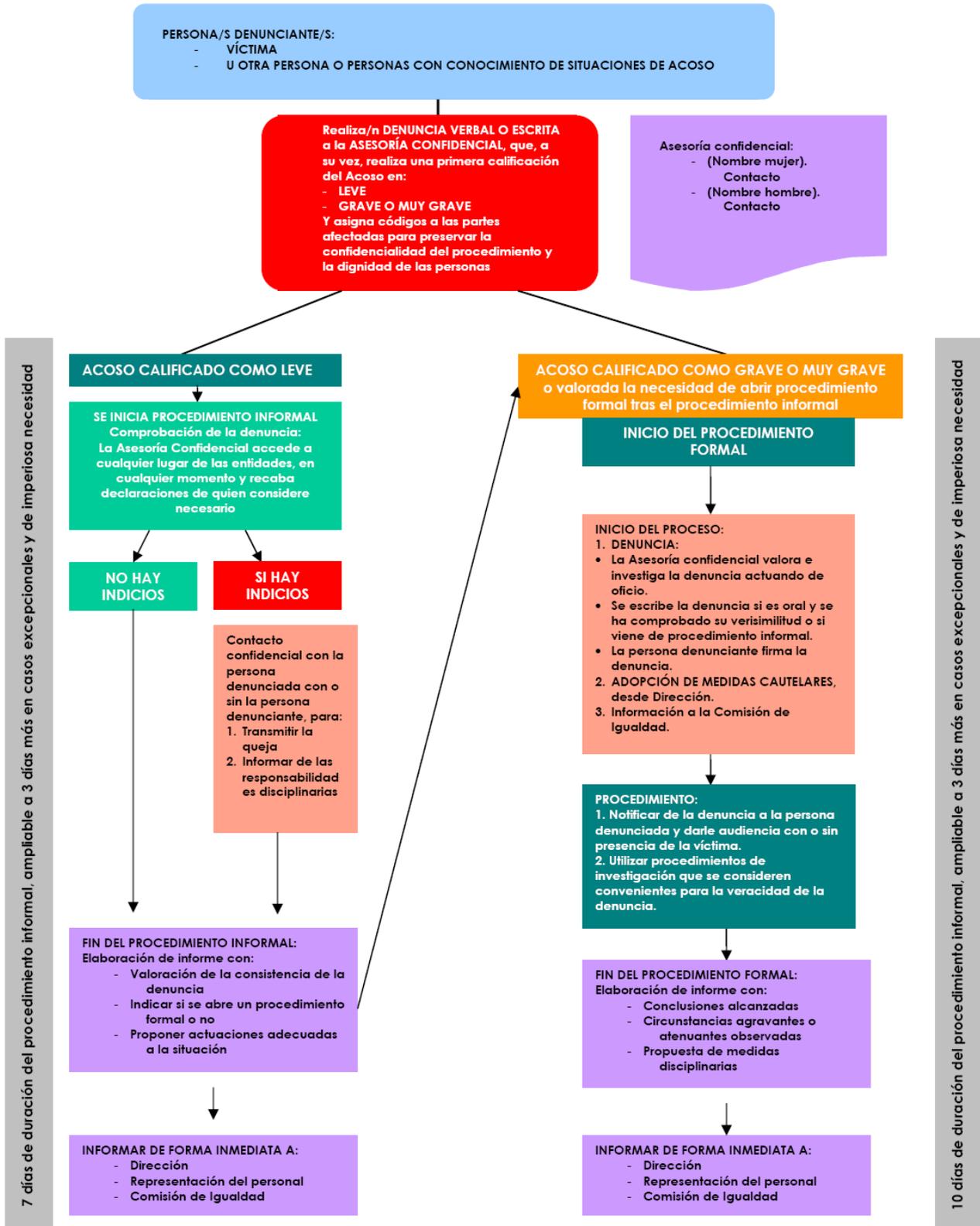
Es un teléfono que la Dirección de Atención a las Víctimas de la Violencia de Género del Departamento de Interior del Gobierno Vasco pone a disposición de las mujeres que sufren violencia sólo por el hecho de ser mujeres.

Es atendido por profesionales especializadas en prestar ayuda a mujeres víctimas de cualquier manifestación de la violencia de género, incluidas el acoso sexual y sexista.

Recibirás una atención inmediata y anónima, y orientación sobre los pasos a dar y recursos para que accedas a una atención personalizada si así lo deseas

- Inspección de Trabajo
 - Secretarías de la Mujer de los sindicatos
 - Colegios Profesionales
 - Centros de Servicios Sociales
 - Servicio de la Mujer o Servicio de Igualdad de tu Ayuntamiento
 - Órganos Policiales
- Solicita, si lo necesitas, atención médica, apoyo psicológico, atención social y asesoramiento jurídico.
 - Recoge pruebas documentos, notas, escritos, grabaciones de conversaciones o de imágenes. Busca posibles testigos.
 - Inicia los trámites que se prevén en tu entidad para la resolución de estas situaciones de acoso.

RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O SEXISTA EN EDE FUNDAZIOA



EDE TALDEA esta comprometida con el trato digno e igualitario a todas sus trabajadoras y trabajadores y por lo tanto apuesta por



TOLERANCIA 0 al ACOSO SEXUAL Y SEXISTA.

Si trabajas en EDE FUNDAZIOA y estás viviendo y/observando situaciones como

- Comentarios, piropos, insinuaciones, chistes de contenido sexual (ya sean vía telefónica, cartas, chats o mensajes de correo,...)
- Exhibición de revistas/ imágenes con contenido sexual en el entorno de trabajo
- Peticiones o chantaje sexual
- Abrazos o besos no deseados
- Acorralamientos
- Contacto físico sexual
- Toda agresión sexual
- Desprecio de la destreza física/intelectual de la mujer
- Subestimar las competencias técnicas en las mujeres y emocionales en los hombres.
- Cuestionar la capacidad de las mujeres para adoptar la necesaria autoridad
- Negativa por parte de un hombre a someterse a la autoridad de una mujer
- Denigrar los logros profesionales de las mujeres
- Cuestionar la masculinidad de un hombre si se muestra sensible, emocional etc.

Se puede estar dando una situación de ACOSO SEXUAL O SEXISTA

ACOSO SEXUAL es cualquier comportamiento, verbal o físico que haga referencia a aspectos sexuales, con la intención de ridiculizar, ofender, reírse de, intimidar, etc.

También lo es aunque no se haga intencionadamente, pero provoque que la persona se sienta ridiculizada, ofendida, intimidada, etc.

ACOSO SEXISTA es cualquier comportamiento o actitud, gestual o verbal realizada por cualquier persona del entorno laboral y que tenga relación con los estereotipos de género.

Se considera que es acoso cuando se repite, es frecuente o habitual y provoca que la persona sienta que se cuestionan sus capacidades como trabajadora, se cree un clima incómodo hacia ella, sienta que peligra en su puesto de trabajo, etc.

¿QUÉ PUEDO HACER YO PARA COMBATIRLO?:

- ✓ Contribuir a mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad e igualdad de todas las personas.
- ✓ Actuar de acuerdo a los principios de trato digno e igualitario a todas las personas.
- ✓ Si observas una situación de este tipo, apoya a la víctima y ánimale a denunciarlo.

Cualquier trabajador o trabajadora, puede formular una queja o denuncia.

La mejor forma de intervenir cuando se da acoso sexual o sexista, es:

1. **Solicitar información y orientación** al respecto.
2. **Darle importancia** y lugar en tu trabajo (contárselo a alguien de confianza)
3. **Informar a él o la responsable del programa** para poder intervenir y tomar decisiones (Él o ella se encargará de contactar con la Asesoría Confidencial, quien activará el protocolo de atención para estos casos, garantizando la confidencialidad y preservando la dignidad de todas las personas implicadas)
4. **No silenciar lo que ha ocurrido**, sino aprovechar la situación para realizar alguna actividad que promueva la reflexión, favorezca la resolución de conflictos y fomente la igualdad y el respeto, como estrategia para la prevención.

Eraso
sexistarik
**GABEKO
EREMUA**



**ESPACIO
LIBRE** de
agresiones
sexistas

EREMU HONETAN EZ DA ONARTUKO
**INDARKERIA MATXISTA,
MESPRET XU, JAZARPEN EDO
ERASO SEXUALEKO JARRERA EDO
JOKABIDERIK.**

ZURI PASATZEN BAZAIZU EDO NORBAIT
PASATZEN ZAIOLA IKUSTEN BADUZU,
JAR ZAITEZ HARREMANETAN ZURE
ARDURADUNAREKIN EDO ERAKUNDEKO
ISILPEKO AHOLKULARITZAREKIN.

Arduraduna:

Isilpeko aholkularitza:

EN ESTE ESPACIO NO SE TOLERA
NINGÚN COMPORTAMIENTO O
ACTITUD DE **VIOLENCIA MACHISTA,
DESPRECIO, ACOSO O AGRESIÓN
SEXUAL.**

SI TE ESTÁ PASANDO O VES QUE A
ALGUIEN LE OCURRE, CONTACTA CON
UNA PERSONA DE TU CONFIANZA, CON
TU RESPONSABLE O CON LA ASESORÍA
CONFIDENCIAL DE LA ENTIDAD.

Responsable:

Asesoría confidencial para la
atención al acoso sexual o sexista:

asesoriaconfidencial@fundacionede.org

EDE Fundazioa - Suspergintza - Suspertu