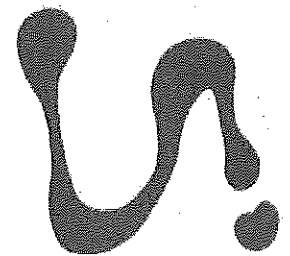


PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE
EL ACOSO SEXUAL
Y EL ACOSO SEXISTA
O POR RAZÓN DE SEXO
EN URAREN EUSKAL AGENTZIA –
AGENCIA VASCA DEL AGUA



23 de febrero de 2016

ÍNDICE

1. PROCESO DE ELABORACIÓN	1
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	1
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
4. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES	2
5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	4
6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	9
7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	10
8. POLÍTICA DE FORMACIÓN	11
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	11
ANEXO I: Composición Asesoría Confidencial y personas referentes en las oficinas	13
ANEXO II: Modelo de denuncia	14
ANEXO III: Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de la información	16
ANEXO IV: Notificación denuncia	17



1. PROCESO DE ELABORACIÓN

El presente protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo se enmarca en el proyecto del *Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua (Medida 3.1.)*.

El protocolo se basa en la *propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo en instituciones de más de 50 personas en plantilla* de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, adecuado a la realidad de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

Para la elaboración participada del protocolo se han realizado tres sesiones de formación y trabajo. En la primera de ellas, además de Berdintasun Taldea, participó el Comité de Seguridad y Salud y sirvió para aclarar conceptos y contextualizar el protocolo en el marco de la política de prevención de riesgos laborales. Estas sesiones formativas han hecho posible la elaboración del protocolo a través de un proceso de reflexión guiada.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes integrantes de Berdintasun Taldea, en representación de la institución y de la parte social, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA incluida en nuestro ámbito de actuación.

Así mismo, nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Teniendo URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona con la que mantiene una relación laboral, debe asegurar por todos los medios a su alcance la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, **el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA, incluido el personal directivo.**

Asimismo, URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA asume el compromiso de hacer pública la política de la institución para combatir el acoso sexual y sexista o por razón de sexo y, en



particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que la persona presuntamente acosadora queda fuera de su poder de dirección o influencia, se deberá dirigir a la institución competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación laboral que une a ambas instituciones será extinguida.

4. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

4.1. Normativa de referencia

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 **CÓDIGO 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 Código 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 códigos 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 institución 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 institucional, 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 institucional, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por la institución, ésta 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 machista 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.

4.2. Definiciones

Se considera **ACOSO SEXISTA** en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual se considera **ACOSO SEXUAL**.

(Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Art.43)

A modo de ejemplo, pueden constituir **ACOSO SEXUAL** los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- invitaciones deshonestas.
- uso de imágenes o posters que representan de manera degradante a mujeres y hombres en los lugares y herramientas de trabajo.
- gestos y lenguaje no verbal obsceno.
- contacto físico innecesario, rozamientos, invasión del espacio íntimo.
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- agresiones físicas sexuales.

A modo de ejemplo, pueden constituir **ACOSO SEXISTA** o **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** los siguientes comportamientos:

- 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 vejatorias.
- las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua.
- la orden, o presión implícita, para aislar e incomunicar a una persona.
- las agresiones físicas o intimidación violenta.



5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista o acoso por razón de sexo. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

5.1. Presentación de denuncias

Todo trabajador o trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso sexista o por razón de sexo, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar **denuncia verbal o escrita ante el órgano o personas competentes**.

● Asesoría Confidencial

Las personas receptoras de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, se denominarán **Asesoras Confidenciales** (en adelante Asesoría Confidencial), se han seleccionado por Berdintasun Taldea de acuerdo a los siguientes criterios: al menos una mujer y con formación previa en materia de género (en caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla).

● Personas referentes en oficinas

Dada la distribución del personal de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA en distintas oficinas y territorios, se ha decidido que las personas de las oficinas de Bilbao, Donostia y Foronda (Gasteiz) que participan en Berdintasun Taldea estén a disposición del personal de dichos centros para ampliarles información sobre el proceso, poder resolver dudas, etc. si así lo desean.

En el Anexo I se recoge la actual composición de la Asesoría Confidencial y las personas referentes en las distintas oficinas.

Su identidad se dará a conocer a todo el personal de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA, mediante reuniones, un comunicado y un elemento comunicativo diseñado a tal efecto.

● Asesoramiento externo

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en psicología, sociología, derecho, salud laboral, etc. en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo. El deber de confidencialidad alcanzará también a cualquiera de las personas que intervengan en dicho asesoramiento.



5.2. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, 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 institución y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

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, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, 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 este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; 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.

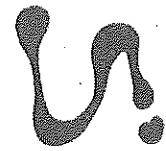
El procedimiento se desarrollará en un **plazo máximo de siete días laborables**; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo le será asignado un código numérico al caso, y se garantizará el anonimato de las personas implicadas, denominándolas de forma genérica en el expediente.

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.

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

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a Berdintasun Taldea.



5.3. Procedimiento formal

5.3.1. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear **una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.**

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar personalmente o por medio de terceras personas dicha situación.

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.

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.

En ese momento comunicará la situación a Berdintasun Taldea. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad. En su caso, se informará de forma confidencial a la dirección para que adopte medidas cautelares como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. 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.

5.3.2. Procedimiento.

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.



Deberá además 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, 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.

5.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará 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 de la institución y a Berdintasun Taldea. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

La Dirección deberá aplicar la sanción acordada en los plazos que establezca su régimen sancionador.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo.

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 URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

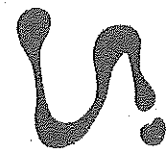
5.4. Garantías que deben cumplir los procedimientos

- **Respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas y especialmente del derecho a la intimidad.**
- **Formación.** La institución formará a las personas que constituyen la Asesoría Confidencial en materia de igualdad de mujeres y hombres, acoso sexista, y sobre el presente protocolo.
- **Acceso a los medios e información necesaria.** La institución pondrá a disposición de la Asesoría Confidencial los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.
- **Protección de la salud y seguridad de las personas.** En su caso, intervención para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso, proponiendo a este efecto medidas cautelares. 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.
- **Confidencialidad sobre las personas y actos investigados.** Las personas que intervengan en el procedimiento así como las partes implicadas (persona denunciante, presunta víctima, persona denunciada, las y los testigos) tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias



presentadas. La violación de la confidencialidad podrá deparar la responsabilidad disciplinaria correspondiente.

- **Diligencia y celeridad.** Los procedimientos han de ser ágiles y rápidos en su desarrollo, por lo que se ha establecido un plazo máximo para su resolución. En este sentido, 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.
- **Imparcialidad.** La Asesoría Confidencial, en el desarrollo de los procedimientos contemplados se centrarán exclusivamente en los hechos denunciados, sin que interfiera las relaciones personales y la trayectoria de las personas implicadas.
- A lo largo del procedimiento, tanto la persona denunciada como la persona denunciante podrán solicitar la **presencia de otra u otras personas en las reuniones que mantengan con la Asesoría Confidencial.**
- **Información.** Con carácter general, se informará a las partes implicadas de las actuaciones y las resoluciones adoptadas. Asimismo se emitirá la información estadística correspondiente, preservando la intimidad de las personas afectadas.
- **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 sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.
- **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. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.**
- **La utilización de estos procedimientos no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente del procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".**



6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

6.1. 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.

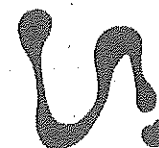
Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- a) Invitaciones deshonestas;
- b) gestos y lenguaje no verbal obsceno;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos, invasión del espacio íntimo;
- d) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- f) la impartición de órdenes vejatorias;
- g) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- h) la orden, presión implícita, para aislar e incomunicar a una persona;
- i) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

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 posters que representan de manera degradante a mujeres y hombres en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso **condición agravante 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;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

6.2. Sanciones:

Las sanciones correspondientes, en función del principio de proporcionalidad, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.7 del Convenio de Colectivos Laborales al servicio de la Administración de la CAE, serán las siguientes:

Faltas leves:

Amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por más de un mes y no superior a tres meses; inhabilitación para el ascenso por un período no superior a dos años; despido.

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 institución para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán la organización de reuniones en las distintas oficinas, el envío de una circular a todos los trabajadores y trabajadoras, su publicación en la intranet y un elemento comunicativo en los tabloneros de las distintas oficinas, en el espacio "Gafas Lilas". En los distintos documentos de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Se procurará que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la institución en esta materia.



8. POLÍTICA DE FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la institución en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia machista y en particular sobre acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo y sus efectos en la salud de sus víctimas, a toda la plantilla.

Además, y según contempla la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* en su artículo 48.2, la representación de las trabajadoras y trabajadores deberá 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 institución de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

9. 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 al año de su aprobación un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA. Este informe se presentará a la dirección, al Comité de Institución, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a Berdintasun Taldea.

10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

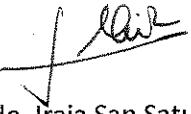
Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en:


- Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer: 945 01 67 00

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de febrero de 2016.


Fdo. Begoña Otalora
Responsable de Recursos Generales


Fdo. María López de Heredia
Directora de Administración y Servicios.


Fdo. Iraia San Saturnino
Técnica de Comunicación


Fdo. Naiara Ortiz de Zarate
Administrativa General

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO SEXISTA O POR RAZÓN DE SEXO



Fdo. Andere Enbeita
Inspectora de Aguas

Fdo. Esther Bernedo
Técnica de Planificación y Evaluación

Fdo. Elena Bombín
Administrativa General

Fdo. Raúl Ramírez
Inspector de Aguas

Fdo. Alberto Garzón
Inspector de Aguas y Delegado de Personal



ANEXO I

COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

A la firma del presente documento, la composición de la Asesoría Confidencial es la siguiente:

- **Esther Bernedo**
Técnica de Planificación y Evaluación (Dirección de Planificación y Obras) e integrante de Berdintasun Taldea
Oficina C/Orio (Vitoria-Gasteiz)
945 011714
ebernedo@uragentzia.eus
- **Naiara Ortiz de Zarate**
Administrativa General (Dirección de Administración y Servicios) e integrante de Berdintasun Taldea
Oficina C/Orio (Vitoria-Gasteiz)
945 011 758
n-ortiz@uragentzia.eus

PERSONAS REFERENTES EN LAS OFICINAS

A la firma del presente documento, las personas referentes en las oficinas son:

Oficina Cuencas Cantábricas Occidentales:

- **Alberto Garzón**
Inspector de Aguas, Delegado de Personal e integrante de Berdintasun Taldea
94 4033838
agarzon@uragentzia.eus

Oficina Cuencas Cantábricas Orientales:

- **Andere Enbeita**
Inspectora de Aguas e integrante de Berdintasun Taldea
943 024876
aenbeita@uragentzia.eus

Oficina Cuencas Mediterráneas:

- **Raúl Ramírez**
Inspector de Aguas e integrante de Berdintasun Taldea
945 011881
rramirez@uragentzia.eus



ANEXO II:

MODELO DE DENUNCIA

Para cumplimentar la Asesoría Confidencial con la persona denunciante

FECHA:		CÓDIGO:	
DENUNCIANTE:			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
En calidad de:	<input type="checkbox"/> Víctima. <input type="checkbox"/> Representación sindical. <input type="checkbox"/> Dirección del área donde presta sus servicios la presunta víctima. <input type="checkbox"/> Persona que ha presenciado la actuación denunciada. <input type="checkbox"/> Otra:		
Teléfono de contacto			
Email de contacto			
TIPO DE ACOSO:	<input type="checkbox"/> Acoso Sexual	<input type="checkbox"/> Acoso sexista o por razón de sexo	
PRESUNTA VÍCTIMA (Completar si la presunta víctima es diferente a la persona denunciante):			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
Teléfono de contacto			
Email de contacto			
PRESUNTA VÍCTIMA (En cualquier caso):			
Oficina			
Dirección			
Puesto de trabajo			
PERSONA DENUNCIADA*:			
Nombre y apellidos			
DNI			
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros
Oficina			
Dirección			
Puesto de trabajo			
Relación laboral con la presunta víctima	<input type="checkbox"/> Superior nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Mismo nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Inferior nivel jerárquico. <input type="checkbox"/> Clientela. <input type="checkbox"/> Entidad proveedora. <input type="checkbox"/> Otra:		
¿La persona denunciada trabaja directamente con la presunta víctima?	<input type="checkbox"/> Sí	<input type="checkbox"/> No	
¿La persona denunciante ha puesto en conocimiento de su superior jerárquico la situación que denuncia?	<input type="checkbox"/> Sí. <input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> La persona denunciada es su superior jerárquico.		



DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (fechas, lugares, horas...):	
PARA ACREDITAR LO ANTERIOR SE CUENTA CON:	
<input type="checkbox"/> Ninguna prueba específica. <input type="checkbox"/> Pruebas documentales. <input type="checkbox"/> Personas que atestiguan la situación denunciada. <input type="checkbox"/> Otros:	
En su caso, señalar quiénes son las y los testigos:	
¿EXISTEN OTRAS POSIBLES PERSONAS AFECTADAS?	
<input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> Sí. Indicar quiénes (nombres y puestos):	
DOCUMENTACIÓN ANEXA	
<input type="checkbox"/> No. <input type="checkbox"/> Sí. Enumerar cuál:	
FIRMAS	
Persona denunciante	Asesoría confidencial

* En caso de que sean varias las personas denunciadas, se completará esta parte para cada una de ellas.



ANEXO III:

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD Y NO DIVULGACIÓN DE
INFORMACIÓN

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Dña./D. _____ D.N.I. _____

Como Asesoría Confidencial del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo

ACUERDAN

Y se comprometen a mantener una estricta confidencialidad y reserva y a no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la denuncia presentada o del proceso de investigación de código _____.

Por lo que firman el presente documento,

En Vitoria-Gasteiz, a ____ de _____ de 20__.

Nombres y Firmas:



ANEXO IV:

NOTIFICACIÓN DENUNCIA A PERSONA DENUNCIADA

A/A. D./Dña. _____

Mediante la presente, le notificamos que existe una denuncia interna presentada contra usted por (tipo de acoso) _____.

De acuerdo al Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista o por razón de sexo de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA, aprobado en el año 2016, del que le adjuntamos copia para su información y referencia, se ha puesto en marcha el procedimiento de garantía correspondiente, y es como Asesoría Confidencial del protocolo que me pongo en contacto con usted.

Para ponerle en conocimiento de la denuncia recibida y del procedimiento con el código _____ que ponemos en marcha le citamos para que concurra a una reunión que tendrá lugar en (dirección) _____, el día ____ de _____ de 20__ a las ____ horas. Tanto para esta reunión como para el resto del procedimiento puede acudir, si así lo desea, junto con una persona que le asesore.

Le informamos que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

En Vitoria-Gasteiz, a ____ de _____ de 20__

Firmado:

(nombre y puesto)

RECIBÍ
Fecha:
Firmado:

