



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN ASOCIACIÓN T4





INDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES	4
4. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	6
5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	10
6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN	11
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
8. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	12



1. 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 en representación de la entidad y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la **Asociación T4 de Lucha Contra el Sida** incluida en nuestro ámbito de aplicación y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, basado en el *Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo* que propone Emakunde, 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 personas afectadas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadoras y trabajadores a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará en todos los programas, recursos y centros de trabajo de la entidad, previa negociación con todas las partes implicadas. De conformidad con el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, toda empresa ha de 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.

A la vista de que la entidad firmante del Protocolo tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en las instalaciones, 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 Asociación T4, incluido el personal del equipo directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación, el personal afecto a contrataciones o subcontratas y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Asimismo, la entidad asume la obligación de dar a conocer a las personas usuarias, a las entidades o instituciones con las que colabora, y a las entidades suministradoras la política de la entidad para combatir el acoso sexual y sexista y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En la medida en que la entidad no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el mismo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección o influencia, se dirigirá a la empresa, entidad o institución competente al objeto de solucionar el problema y, en su caso, sancionar a la persona





responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades pudiera verse afectada.

El IV Convenio del sector de la intervención social de Bizkaia prevé que durante la vigencia del mismo su Comisión paritaria elabore un modelo de protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, que trasladara al conjunto de organizaciones del sector para su adaptación e implementación, y que se tendrá como marco de referencia del presente protocolo.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES

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 la representación de la parte trabajadora, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

> **2.** La representación de las personas trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y las 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 la dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario o la empresaria, no hubieran 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.

DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la persona afectada determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) 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);
- h) agresiones físicas.



ACOSO SEXISTA

Constituye **acoso sexista o acoso por razón de sexo** “*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 persona afectada 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 otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.



4. 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. Cualquier trabajadora o trabajador puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

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

Serán dos las personas competentes para la recepción de las denuncias, y serán las acordadas a tal efecto en la Comisión de Igualdad.

Una vez determinadas 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 **Asesor o Asesora Confidencial** (en adelante **Asesoría Confidencial**), su identidad se dará a conocer a todo el personal de la entidad, así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

Se procurará en la medida de lo posible que sea personal estable, y que al menos una de las personas acordadas sea mujer y cuente 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.

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 entidad 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 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 persona afectada.

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 parte afectada.

Del resultado del procedimiento informal la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato al equipo directivo de la entidad, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Riesgos Laborales.





PROCEDIMIENTO FORMAL

Inicio del proceso

La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Quando 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 querellarse 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.

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 persona afectada.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación al equipo directivo de la entidad para que ésta, en su caso, 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 persona afectada continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la persona afectada un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad. La Asesoría Confidencial informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento.

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 persona afectada a elección de esta última. Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas en calidad de asesoras, o a efectos de configurar la prueba testifical.





Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona afectada (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el **plazo máximo de siete 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 al equipo directivo de la entidad de forma inmediata y también a la Comisión de Igualdad y al Comité de Riesgos Laborales. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguna de las personas señaladas (denunciantes, testig@s, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, 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 se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la persona afectada 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. El equipo directivo de la entidad estará obligado a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

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 persona afectada 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 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) 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 pornográficos 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 persona afectada 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.

SANCIONES

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las que proponga el convenio del sector de la intervención social vigente en Bizkaia, o en su defecto, las que recoge el Estatuto de las y los Trabajadores :

Faltas leves

Amonestación verbal o escrita.



Faltas graves

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

Faltas muy graves

Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días con o sin apercibimiento de despido; despido.

Las faltas leves prescribirán después de diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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 con jornadas de formación fuera de horas de trabajo cuando esta medida sea considerada adecuada por el equipo directivo de la entidad para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

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

6. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

Es necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el **personal afectado**. Los instrumentos de divulgación serán el envío de *e-mail* a todas las personas trabajadoras y su publicación en la *intranet*,



en la web y/o mediante los *tablonas de anuncios*. En el documento de divulgación o en los organigramas de la entidad, se hará constar el *nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial*.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las personas usuarias, como otras personas que colaboran y participan en la entidad (voluntarias, en prácticas, socias), como las entidades e instituciones con las que se colabora (Diputación...), y las entidades proveedoras conozcan la política de Asociación T4 en esta materia.

En el caso de las **personas usuarias** se llevará a cabo de las siguientes maneras:

1. *Inclusión de una cláusula específica en el contrato de entrada al recurso en el capítulo de obligaciones: Respetar la dignidad de las personas (residentes y equipo) sin discriminación por razón de sexo, por su condición social, racial, religiosa, orientación e identidad sexual, edad, estado serológico o discapacidad.*
2. *Incorporación de una herramienta socioeducativa para abordar de forma específica, los casos de acoso sexual y sexista entre personas usuarias, y/o entre personas usuarias y del equipo.*
3. *Con acciones de sensibilización, información y formación relacionadas con el presente protocolo y, en general, con la violencia sexista.*

En el caso de **las entidades o instituciones con las que se colabora, y de las empresas proveedoras**, se dará a conocer mediante el envío de un *e-mail* en el momento de aprobar el protocolo y cada vez que se establezca por primera vez una nueva relación.





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 las personas afectadas.

Se desarrollarán una o dos sesiones de formación a la entrada en vigor del presente protocolo. Además, se actualizará la formación de las personas de la entidad en esta materia en los planes internos de formación anuales.

Finalmente, cada vez que una nueva persona se incorpore a la entidad como **trabajadora, socia, voluntaria o en prácticas**, la entidad le facilitará en la acogida una copia o la forma de acceder al protocolo. En el caso de las personas trabajadoras deberán firmar la adhesión al mismo.

7. 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 dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará al equipo directivo, y a la parte trabajadora en el marco general de la asamblea anual.

El informe bienal será presentado también 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.



8. INFORMACIÓN A LAS PERSONAS AFECTADAS

Se informará a las personas afectadas de acoso sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación. Para ello pueden solicitar información en el Gobierno Vasco:

- **Servicio Especializado de Información y Atención Telefónica (S.A.TE.VI):**
9000 111 (24 horas)
- **Servicio de Asistencia a la Víctima (SAV):** 900 400 028 (gratuito)
Palacio de Justicia C/ Ibañe de Bilbao 3-5
94 401 64 87
- **Emakunde –Instituto Vasco de la Mujer:** 945 016 700

En Bilbao, a 16 de Agosto de 2016.

Firmas:

Por el equipo directivo de la entidad

Por la parte social trabajadora



