

Sin./Fdo.: ANA BELEN BARAHONA VEGA 2024-01-18
LAN ARRISKUEN PREBENTZIORAKO ETA LAN OSASUNERAKO ZERB. BURUA
JEFE/A SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL

Sin./Fdo.: ESTHER GONZALEZ DE AUDIKANA URZELAI 2024-01-18
FUNTZIO PUBLIKOAREN ZUZENDARIORDEA
SUBDIRECTOR/A DE FUNCIÓN PÚBLICA

Sin./Fdo.: CESAR GONZALEZ DE HEREDIA MARURI 2024-01-18
ARAUBIDE JURIDIKOAREN ETA FUNTZIO PUBLIKOAREN ZUZEND. NAGUSIA-REN ZUZENDARI NAGUSIA
DIRECTOR/A GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL DE RÉGIMEN JURÍDICO Y FUNCIÓN PÚBLICA

Sin./Fdo.: AGER IZAGIRRE LOROÑO - 2024-01-19
FORU DIPUTATUA ETA IDAZKARIA
DIPUTADO/A FORAL Y SECRETARIO/A

BIZKAIKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACION FORAL DE BIZKAIA - 2024-01-25
GZko 3.gaia onartuta - Aprobado, asunto 3) de OD

Bizkaiko Foru Aldundiaren **ERABAKIA**, lanean sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-askatasunaren aurkako beste jokabide batzuei aurre egiteko prebentzio- eta jarduketako-Protokoloa onartzen duena.

ACUERDO de la Diputación Foral de Bizkaia por el que se aprueba el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral.

2006ko azaroaren 7an, Aldundiak langileen laneko jazarpenari dagozkion prebentzioari eta kexen konponketari buruzko jarduera-protokoloa onetsi zuen. Protokolo hori 2014ko abenduaren 2an aldatu zen, eta sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena sartu ziren haren eremu objektiboan.

La Diputación aprobó el 7 de noviembre de 2006 el Protocolo de Actuación sobre Prevención y solución de quejas en materia de acoso en el ámbito del trabajo. El citado protocolo fue modificado el 2 de diciembre de 2014, incluyendo dentro de su ámbito objetivo el acoso sexual y por razón de sexo.

2018an, beharrezkotzat jo zen protokolo espezifiko bat egitea, eremu horretan gerta daitezkeen berezitasunak jasotzeko, eta lanean sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko Protokoloa onetsi zen.

En el año 2018 se entiende necesario realizar un protocolo específico que recoja las singularidades que puedan darse en este ámbito, aprobándose el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Ondoren, 2020ko martxoaren 3an, Bizkaiko Foru Aldundiaren Kontseiluak sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren kontra egiteko printzipioen eta orientazioen adierazpena onetsi zuen, eta konpromisoa hartu zen ezertariko sexu-jazarpenik edo sexuan oinarritutako jazarpenik ez toleratzeko eta behar diren neurriak hartzeko halako jarrera eta portaerei aurre egiteko eta haiek desagerrarazteko.

Posteriormente, el 3 de marzo de 2020, se aprobó por el Consejo de la Diputación Foral de Bizkaia la Declaración de principios y orientaciones a la acción contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la cual se establece el compromiso de esta diputación a no tolerar ninguna actuación de acoso sexual o por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos al objeto de hacerles desaparecer.

4/2018 Foru Arauak bere 32. artikuluan xedatzen du Bizkaiko foru-sektore publikoak neurriak hartuko dituela genero-ikuspegia txertatzeko lan-osasunean eta lan-arriskuen prebentzioan, eta neurri horietako bat da sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko protokolo berri bat egitea, zeinak indarkeria matxista desagerrarazteko prebentzio-

La Norma Foral 4/2018 ya estableció en su artículo 32 entre las medidas a adoptar por el Sector Público Foral de Bizkaia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales la de desarrollar un nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas de prevención, actuación, seguimiento y





jarduketa-, jarraipen- eta ebaluazio-neurriak izango baititu.

Orain, beharrezkotzat jotzen da protokolo berri bat egitea 2018an onartutakoa ordeztzeko, egin berri diren arau-aldaketara egokitzeko eta aldaketa horiek kontuan hartzeko. Bizkaiko Foru Aldundiak bere protokoloak egokitzeko premian sakontzen jarraitu behar du, langile guztien eskubideak (askatasuna, duintasuna, osasuna, sexu-askatasuna edo osotasun fisikoa eta/edo psikikoa) urratzen dituzten adierazpen horiek prebenitzeko.

Horregatik, lanean sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-askatasunaren aurkako beste jokabide batzuei aurre egiteko prebentzio- eta Jarduketa-protokoloa onesteko eskatzen da, Bizkaiko Foru Aldundiko Negoziazio Mahaia eztabaidatu eta onetsi ondoren.

II

Gaur egungo araudian nabarmendutako alderdietako bat da arlo horretako protokoloen publikitatea eman behar zaiela, protokoloaren aplikazio-eremua dela-eta haren eraginpean egon daitezkeen langileek eta pertsonak aukera izan dezaten jakiteko zer baliabide dituzten halako egoerak kudeatzeko.

Adierazitakoaren ondorioz, hau sinatzen duenak honako erabaki-proiektu hau proposatzen dizu, aztertu eta, hala badagokio, Foru Aldundiari aurkez diezaiozun:

ERABAKIA

LEHENA.- lanean sexu-jazarpenari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta sexu-askatasunaren aurkako beste jokabide batzuei aurre egiteko

evaluación para la erradicación de la violencia machista

Actualmente, se estima necesario elaborar un nuevo protocolo que sustituya al aprobado en el año 2018 con objeto de adaptarse y tener en cuenta los recientes cambios normativos que se han producido. La Diputación Foral de Bizkaia debe seguir profundizando en la necesidad de adecuar sus protocolos con el objetivo de prevenir estas expresiones que vulneran derechos como el de la libertad, dignidad, salud, libertad sexual o la integridad física y/o psíquica de todas las personas empleadas.

Por ello, se solicita la aprobación del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en el ámbito laboral, tras su debate y aprobación por parte de la Mesa de Negociación de la Diputación Foral de BIZKAIA

II

Una de las cuestiones remarcadas en la normativa actual es la necesidad de dar publicidad a los protocolos de esta materia de modo que tanto el personal como aquellas personas que por su ámbito de aplicación puedan verse afectadas por el mismo.

Por lo expuesto, quien suscribe, tiene a bien someter a la consideración de V.I., para su elevación a la diputación Foral, si procede, el siguiente proyecto de

ACUERDO

PRIMERO.- Aprobar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual





prebentzio- eta Jarduketa-protokoloa onestea, erabaki honen eranskinaren arabera. en el ámbito laboral, según Anexo al presente Acuerdo

BIGARRENA.- Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen 2015eko urriaren 1eko 39/2015 Legearen 35. eta 88. artikuluetan jasotakoa betetzeko, ebazpen honen aurrekari gisa eta berau arrazoitzeko balio du Lan Arriskuen Prebentziorako eta Lan Osasunerako Zerbitzuaren txostenak, eta erabaki honi erantsi zaio, behar diren ondorio guztietarako.

SEGUNDO:- A los efectos previstos en los Artículos 35 y 88 de la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sirve de antecedente y motivación a la presente resolución el Informe del Servicio de Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral que se incorpora a todos los efectos.

HIRUGARRENA.- Protokolo hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzeko agindua ematea.

TERCERO:- Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de Bizkaia el citado Protocolo.

LAUGARRENA.- Akordio hau Zerbitzu Orokorretako Zerbitzuei jakinaraztea

CUARTO:- Comunicar el presente Acuerdo, a los Servicios de Servicios Generales.

Lan Arriskuen Prebentziorako eta Lan Osasunerako Zerbitzuko burua/ Jefa del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral: ANA BELÉN BARAHONA VEGA

Funtzio Publikoaren zuzendariordea/ La Subdirectora de función Pública. ESTHER GONZÁLEZ DE AUDIKANA URZELAI

Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren zuzendari nagusia/ El Director General de Régimen Jurídico y Función Pública. CÉSAR GONZÁLEZ DE HEREDIA MARURI.

Aurreko tramitean ezarri denarekin bat, Gobernu Kontseiluari aurkeztu behar zaio/ De conformidad con el trámite precedente, elévese al Consejo de Gobierno

Herri Administrazioarako eta Erakunde Harremanetarako foru-diputatua/ el Diputado Foral de Administración Pública y Relaciones Institucionales. AGER IZAGIRRE LOROÑO.





ERANSKINA:

LAN-EREMUAN SEXU-JAZARPENA, SEXU-ARRAZOIENGATIKO JAZARPENA ETA SEXU-ASKATASUNAREN AURKAKO BESTE JOKABIDE BATZUK PREBENITZEKO ETA HORIEN AURKA JARDUTEKO PROTOKOLOA.

1.- SARRERA

Lan-eremuan sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena, bai eta sexu-askatasunaren aurkako beste jokabide batzuk ere, indarkeria matxistaren adierazgarritzat hartzen dira, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunari eragiten dion eskubide-urraketatzat.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 51. artikuluan oinarritzat jotzen da herri-administrazioek, bakoitzak bere eskumenen esparruan, babes-neurri eraginkorrak ezarri beharko dituztela sexu-jazarpenearen eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenearen aurrean.

Beste alde batetik, eta oinarritzko izaerarekin, Sexu Askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak bere 13. artikuluan xedatzen duenez, administrazio publikoek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte, laneko sexu-askatasunaren eta osotasun moralaren aurkako jokabideak saihesteko, sexu-jazarpenean eta sexuagatiko jazarpenean berebiziko arreta jarritz, eremu digitalean egindakoak barne. Era berean, adierazten du berariazko prozedurak edo protokoloak ezarri beharko direla jokabide horiek prebenitzeko, goiz detektatzeko, salaketa jartzeko eta jokabide horien biktima izan direnei aholkuak emateko.

Euskadin, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea onartu zenetik –aitzindaria eta erreferentea berdintasun-politika publikoen garapenean–, aurrera egin da arlo horretan.

Hala, duela gutxi onartu da martxoaren 16ko 1/2023 Legegintzako Dekretua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistarik Gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duena, martxoaren 3ko 1/2022 Legearen azken xedapenetako zortzigarrenean xedatutakoari jarraituz onartua, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legea bigarren aldiz aldatzen duena eta otsailaren 18ko 4/2005 Legea, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa, berariaz indargabetzen duena.

Legegintzako Dekretuak azpimarratzen du, Autonomia Erkidegoko erakunde erkideen zuzeneko ekintzari kalterik egin gabe, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloko arauak betearaztea lurralde historikoetako foru-organoei eta toki-administrazioari dagokiela. Hala, 6. artikulua zehazten du zer eginkizun dituzten foru-administrazioek berdintasunaren arloan, eta, besteak beste, honako hauek aipatzen ditu: arauak, jarraibideak eta gidalerroak egitea, Legegintzako Dekretuan bertan xedatutakoa beren lurralde-errealitatera egokitzeko, edo beren lurraldean gertatzen diren sexuagatiko diskriminazio-egoerak hautematea eta egoera horiek desagerrarazteko neurriak hartzea, esan bezala, jazarpena izanik diskriminazio horren adierazgarrietako bat.

Bizkaiko Foru Aldundiak hainbat neurri hartu ditu azken urteotan genero-berdintasuna sustatzeko eta, bereziki, sexu-jazarpenearen eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenearen aurka borrokatzeko.

Hala, araudiari dagokionez, Aldundiak 4/2018 Foru Araua du, ekainaren 20koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa.





Bestalde, plangintza estrategikoaren esparruan, 2000. urteaz geroztik, Bizkaiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako hainbat Plan onartu dira, eta horietako azkena Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VI. Foru Plana da. Plan horrek genero-ikuspegia langileen kudeaketan txertatzeko beharra sakontzen du, eta 4/2018 Foru Arauan oinarrituta onartu zen.

Arlo horretako protokoloak lantzeari dagokionez, Aldundiak lan-arloko jazarpenaren arloko kexak prebenitu eta konpontzeari buruzko jarduera-protokoloa onartu zuen 2006ko azaroaren 7an. Aipatutako protokoloa 2014ko abenduaren 2an aldatu zen, eta sexu-jazarpenera eta sexu-arrazoiengatiko jazarpena sartu ziren haren eremu objektiboan. 2018an, beharrezkotzat jo zen esparru horretan gerta zitezkeen berezitasunak jasoko zituen protokolo espezifiko bat egitea, eta sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jarduera-protokoloa onartzea.

Ondoren, 2020ko martxoaren 3an, Bizkaiko Foru Aldundiaren Kontseiluak sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren aurkako printzipioen eta orientabideen adierazpena onartu zuen. Bertan, Foru Aldundiak konpromisoa hartzen zuen sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko jarduerarik ez onartzeko eta jarrera eta jokabide horiei aurre egiteko beharrezkoak ziren neurriak hartzeko, horiek guztiak desagerraraztearren.

Gaur egun, beharrezkotzat jotzen da 2018an onartutakoa ordezkatzeko duen protokolo berri bat egitea, azalpen honen hasieran aipatu diren arau-aldaketak egokitzeko eta kontuan hartzeko. Bizkaiko Foru Aldundiak bere protokoloak egokitzeko premian sakontzen jarraitu behar du, langile guztien askatasuna, duintasuna, osasuna, sexu-askatasuna edo osotasun fisiko eta/edo psikikoa urratzen duten adierazpen horiek prebenitzeko.

4/2018 Foru Arauak bere 32. artikuluan jada ezarri zuen Bizkaiko Foru Sektore Publikoak hartu beharreko neurrien artean, genero-ikuspegia lan-osasunaren eta lan-arriskuen prebentzioaren eremuan txertatzeko, sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren protokolo berri bat garatzea, indarkeria matxista desagerrarazteko prebentzio-, jarduketa-, jarraipen- eta ebaluazio-neurriak eta guzti.

Beraz, protokolo hau, 2018an onartutakoa ordeztzen duena eta pertsonen aniztasuna errespetatzen duen espazio bat sortzea eta berdintasunezko harremanak sustatzea eta bermatzea helburu duena, Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiaren lehenetsunezko berdintasun-ekintzat hartzen da.

Horrela, funtzio publikoaren oinarritzko zutabe bat da, pertsona guztientzako berdintasunezko ingurune segurua eskaintzen duena, berdintasun-politiken eta laneko arriskuen prebentzioaren esparruan.

Arestian adierazitakoa lortzeko, protokoloak jarduketa-prozedura bat arautzen du aurkezten diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko, betiere prebentzio-neurriak nahikoak izan ez badira. Horrela, Protokolo honen ondorioetarako, bi ekintza mota daude:

- ✓ Jazarpen-egoerak edo jazarpena izan daitezkeen egoerak prebenitzeko eta saihesteko neurriak ezartzea.
- ✓ Jarduketa-prozedura bat ezartzea jazarpenagatiko kexa edo salaketa bat gertatzen den kasuetarako.





2.- KONTZEPTU ESPARRUA

2.1 Sexu-jazarpena

Sexu-izaerako edozein jokabide, hitzekoa, hitzik gabekoa edo fisikoa –bai pertsonarentzat berarentzat, bai hirugarren batentzat–, pertsona baten duintasunaren aurka egiteko asmoa edo ondorioa duena, batez ere ingurune larderiatsua, apalesgarria edo iraingarria sortzen denean eragindako pertsonarentzat.

Beraz, hauen gisako jokabidea direla ondorioztatu behar da:

- Jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituenak.
- Sexu-izaerakoak edo sexu-konnotazioak dituztenak.
- Haien helburua da pertsona baten duintasunaren aurka egitea edo ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea.

Jazarpen mota horiek, portaera eta praktika onartezinen bidez, edo portaera eta praktika horien mehatxuen bidez, eremu digitalean egindakoak barne, behin bakarrik edo behin eta berriz agertzen badira ere, besteak beste, honako modu eta ekintza hauen gisa azal daitezke:

2.1.1 Hitzeko jokabideak:

- Sexu-xantaia egitea. Horren ondorioz, jazarpena jasaten duen pertsonak bi aukera izango ditu: batetik, erasotzailearen sexu-eskakizunei men egitea, eta, bestetik, enplegua galtzea edo zenbait onura edo lan-baldintza galtzea, hala nola lan-sustapenerako aukera, prestakuntza jasotzeko aukera, soldata-igoera edo lekualdatzeko aukera, besteak beste.
- Sexu-harremanak izateko presioa edo hertsapena egitea.
- Sexu-harremanak izan dituen pertsona erakusten duten argazki edo bideoak zabaltzarekin mehatxatzea eta/edo zabaltzea.
- Pertsona baten bizitza sexualari buruzko zurrumurruek zabaltzea.
- Antz edo itxurari buruzko ohar iradokitzaileak eta desatseginak, txisteak edo iruzkinak egitea, bai eta eduki libidinosa duten ahozko abusu deliberatuak ere.
- Sexu-mesedeak iradokitzea edo eskatzea.
- Sexu-iradokizun edo eskaeretako bati uko egin ondoren, errepresaliek mehatxatzea.
- Sexu-bizitzari buruz galdetzea.





- Norberaren trebetasun edo gaitasun sexualei buruz behin eta berriz hitz egitea.
- Zitak behin eta berriz inbaditzea edo eskatzea, ezezkoa eman denean.
- Sexu-gaiei buruzko komunikazioak (deiak, bideo-deiak, bideoak, mezuak...).

2.1.2 Hitzik gabeko jokabideak

- Keinu edo mugimendu lizun errepikatuak.
- Gutunak, oharra, posta elektronikoko mezuak, argazkiak edo sexu-eduki iraingarria duten beste bitarteko telematiko batzuk.
- Begirada lizunak gorputzari.
- Eduki sexuala duten Interneteko grafikoak, binetak, marrazkiak, argazkiak edo irudiak erabiltzea.
- Pertsonak ezkutuan begiratzea erreserbatutako lekuetan, hala nola bainugeletan eta aldageletan.

2.1.3 Portaera fisikoak

- Nahita eta nahi gabe kontaktu fisikoa izatea (ukituak, igurtziak, atximurrak...).
- Pertsona baten mugimendua zailtzea, kontaktu fisikoa bilatuz.
- Hurbilketa fisiko handiegia izatea.
- Pertsona batekin behar ez den moduan gelditzea nahita bilatzea edo zokoratzea.





2.2 Sexuan oinarritutako jazarpena

Nahi ez den hitzeko portaera, hitzekoa ez dena edo fisikoa, lan-harremanen esparruan edo lan-harremanetan gertatzen dena, pertsona baten aurka zuzendua, pertsona horren sexua dela-eta, pertsona horren duintasunari erasotzeko edo ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzeko helburuarekin edo efektuarekin.

Kasu horietan, ez da nahitaez portaera fisikorik egon behar; aitzitik, funtsean morala eta psikologikoa den jazarpena ere bada, ingurumen-jazarpena, hierarkian goragokoek, lankideek edo hierarkian beheago daudenek egin dezaketena.

Jasotzen dituen pertsonak nahi ez dituen portaerak eta ekintzak dira, pertsona baten sexuarekin edo sexu-joerarekin lotutakoak. Jokabide eta ekintza horien helburua duintasunaren aurka egitea edo larderiako ingurunea, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzea da.

Jazarpen-mota horren adierazpenak, besteak beste, honako modu eta ekintza hauetan adieraz daitezke:

- Umore matxista erabiliz.
- Tradizionalki beste sexuak bere gain hartu dituen zereginak beren gain hartzen dituzten pertsonak barregarri utziz.
- Adierazpen sexistak eta iraingarriak erabiliz, betiere gaitasun horiek, gaitasun teknikoak edo trebetasunak gutxiestea dakartenak. Adibidez: "emakumea izan behar, bai", "garbitzeko baino ez duzu balio",...
- Pertsonari, haren lanari, gaitasunei, gaitasun teknikoei edo trebetasunei buruzko deskalifikazio publikoak eta/edo pribatuak eginez, behin eta berriz, eta betiere sexua dela eta.
- Pertsonaren sexua dela-eta, agindu iraingarriak emanaz.
- Pertsona bati bere gaitasuna baino erantzukizun txikiagoko lanpostu edo eginkizun bat emanaz, sexua dela-eta.
- Hierarkian gorago dauden emakumeen aginduak betetzeari edo jarraibideak betetzeari uko eginez.
- Pertsonak, sexuaren arabera, adingabeak, mendekoak edo intelektualki apalagoak balira bezala tratatuz, hitz egiteko edo harremanetan jartzeko moduan.
- Pertsona batek eskubidez dituen lizentziak eta/edo baimenak ukatuz, modu arbitrarioan eta sexu-arrazoiengatik.
- Indar fisikoa baliatuz, sexu bat bestearen gainetik dagoela erakusteko.





- Garapen profesionala eta eguneroko lana oztopatuz sexu-arrazoiengatik. Adibidez: baliabide egokiak eskuratzea galaraziz, egiten diren ekarpenak alde batera utziz edo norbaiten sexuan oinarrituta muturreko eta etengabeko zaintza eginez. (Mansplaining, Manspreading).

2.3 Sexu-askatasunaren aurkako jokabideak

Pertsona baten aurkako jokabideak edo ekintzak, sexu-orientazioagatik, genero-adierazpenagatik edo - identitateagatik, baldin eta iraingarritzat, umiliagarritzat, bortitzzat edo larderiakotzat jo badaitezke edo duintasunari erasotzeko edo/eta ingurune diskriminatzailea, larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, iraingarria edo bereizia sortzeko asmoa edo ondorioa badute.

2.4 Inguruneko jazarpena:

Jazarleak ingurune larderiatsua, etsaitasunezkoa, apalesgarria, umiliagarria edo iraingarria sortzen du biktimarentzat, sexu-izaerako nahi gabeko jarrera eta portaeren ondorioz. Enpresako edozein kidek egin dezake, bere posizioa edo estatusa edozein dela ere, edo lan-ingurunean nolabait kokatutako hirugarren pertsonak.

3.- APLIKAZIO-EREMUA

Protokolo hau Bizkaiko Foru Aldundiko langile guztiei aplikatuko zaie (karrerakoei, bitartekoei, lan-kontratuko langileei, behin-behinekoei), baita kargu politikoei, praktiketako langile guztiei eta foru-erakunde horretan eginkizunak betetzen dituzten bekadun guztiei ere.

Bi jazarpen mota horietako edozein edo sexu-askatasunaren aurkako jokabideak Foru Aldundiko langileen eta foru sektore publikoko edozein erakundetako langileen artean edo Aldundiari kontratu bidez lotutako kanpoko enpresetako langileen artean gertatzen badira, protokolo horretan jasotako prozedura aplikatuko da, baina neurri horiek haiekin koordinatuta hartuko dira, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoarekin bat etorritik.

Era berean, lan-eremuan egindakotzat joko dira, instalazioetatik kanpo gertatzen badira ere, Administrazio honek bere langileei lan profesionala egiteko emandako edozein bitarteko edo gailu elektronikoren bidez egiten diren jokabideak, baita inplikaturako pertsonak Administrazio honen zerbitzura lan egiteagatik dauden edozein lekutan gertatzen direnak ere.

4.- PREBENTZIO-ESTRATEGIAK

Jazarpenari edo jazarpena izan daitezkeen egoerei aurrea hartzeko, bai eta lan-ingurune segurua eta jazarpenik gabea bermatzeko ere, non aplikazio-eremuan dauden eta foru-erakundean eginkizunak betetzen dituzten pertsona guztien duintasuna eta sexu-askatasuna errespetatuko diren, edozein dela ere haien harreman juridikoa, protokolo honetaz gain, honako neurri hauek ezarriko dira:





4.1 Informazio-neurriak

- Bizkaiko Foru Aldundiko langile guztiei jakinaraztea sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren aurkako Printzipioen eta Orientabideen Adierazpena, Gobernu Kontseiluak 2020ko martxoaren 3an onartutakoa.
- Foru erakundearen errespetuzko eta zuzentasunezko ingurunea sustatzea, tratu-berdintasunaren, errespetuaren, duintasunaren eta nortasunaren garapen askearen balioak sustatuz, bai prestakuntza ekintzen bidez –Prestakuntza Planaren barruan–, bai langileak sentsibilizatzeko informazio-ekintzen bidez.
- BFAn lehen aldiz sartzen diren pertsonentzako prozedura bat ezartzea, BFaren protokoloari eta konpromisoari buruzko informazioa emateko, errespetuzko, duintasunezko, nortasunaren garapen askeko eta tratu-berdintasuneko ingurunea bermatzeko.
- Dauden legezko baliabide guztiak erabiltzea, eta, era berean, antzematen diren jazarpen-kasuak prebenitzeko eta horietan esku hartzeko behar diren antolamendu-baliabide guztiak eskaintzea.
- Eragindako langile guztiek protokolo hori ezagutzen dutela bermatzea, BFAk dituen dibulgazio-baliabide guztiak erabiliz. "Atarileku" intranetean sarbidea emango da, bai protokolorako, bai zuzeneko komunikaziorako, zalantzak argitzeko edo kexa edo salaketa aurkezteko.

4.2 Sentsibilizazio-neurriak:

- Sentsibilizazioa bultzatzen duten kanpainak edo mezuak etengabe bermatzea, bai lan-guneetan, bai intranet bidezko komunikazioetan.
- Egoerak hautemateko kontzientzia piztea eta sustatzea.

4.3 Prebentzio-neurriak:

- Prebentzio-neurri iraunkorren garapena bermatzea, protokoloak lotzen dituen langile guztien oinarritzko prestakuntza iraunkor eta progresiboaren bidez (Berdintasunerako Barne Planean garatu beharrekoa, 4/2018 Foru Araua, 32. g art., bai eta maila tekniko eta politikari guztientzako prestakuntza-plan bat garatzea ere, egoerak antzematea erraztuko duena eta buruzagitzaren edo postu arduratsuen jarrera aktiboa sustatuko duena).
- Arlo honetako jardunbide egokiak zabaltzea eta eguneratzea, eta langile guztiei helaraziko zaie, mezu aktibo bat mantenduz.
- Arrisku psikosozialen ebaluazioak aurreikustea.

5.- PRINTZIBIOAK, ESKUBIDEAK ETA PROZEDURA-BERMEAK

5.1 Printzipioak:

Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren arloko kexa edo salaketei buruzko informazio guztia honako printzipio hauen arabera erabiliko da:





- Tartean diren pertsonen intimitatea, konfidentzialtasuna eta duintasuna babestea. Protokoloaren garapenean esku hartzen dutenek behar bezalako arduraz bete behar dituzte beren zereginak, eta konfidentzialtasun-printzipioaren arabera jardun behar dute. Printzipio horiek, besteak beste, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2005 Errege Dekretuan araututako Jokabide Kodea inspiratzen dute.
- Ustez jazarria izan den pertsona babestea, Aldundiaren esparruan laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.
- Salaketa jartzen duen pertsonaren nortasuna eta inguruabarrak babesteko bermea.
- Kasuan inplikaturik ez dauden alderdi edo pertsonen informazioa ez zabaltzea, ikerketarako beharrezkoa denean izan ezik.
- Prozedura arina eta azkarra, betiere sinesgarritasuna, gardentasuna eta ekitatea eskainiz.
- Intersektionalitatea, zeharkako printzipio gisa egoerak identifikatzean eta informazio-, sentsibilizazio- eta prebentzio-neurrietan.
- Jazarpena jasan duenaren eta/edo protokoloa aktibatzen eta aplikatzen lagundu duten pertsonen birbiktimizazioa saihestea, jarduketa-prozeduraren edozein fasetan. Gertaeren kontakizuna eta salatzailearen jendaurreko azalpena eta hura identifikatzeko datuak alferrik errepikatzea saihestuko da.
- Administrazioak, bere eskumenen esparruan, pertsonaren indarkeria-egoerei erantzungo dien arreta integrala, doakoa, irisgarria eta espezializatua izateko eskubidea bermatzea.

5.2 Eskubideak:

5.2.1 Kexa edo salaketa aurkezten duen pertsona:

- Bidezko tratua jasotzea.
- Prozesu osoan zehar konfiantzazko norbaitekin egotea.
- Salaketaren erregistrorik espediente pertsonalean jasota geratuko ez delako bermeak jasotzea – salaketa hori fede onez egin bada-; hala ere, Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiaren unitatean, egindako jarduketak jasota geratuko dira.
- Salaketaren bilakaerari buruzko informazioa jasotzea.
- Kexaren edo salaketaren ondoriozko ekintza zuzentzaileei buruzko informazioa jasotzea.

5.2.2 Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena leporatzen zaion pertsona

- Bidezko tratua jasotzea.
- Kexaren edo salaketaren berri izatea.
- Salaketaren kopia bat jaso eta erantzun.
- Prozesu osoan zehar konfiantzazko norbaitekin egotea.
- Salaketaren bilakaerari buruzko informazioa jasotzea.





5.3 Bermeak

Ez da onartuko errepresaliarik izatea ikerketetan parte hartzen, laguntzen edo lekukotza ematen duten pertsonen aurka, ez eta era horretako edozein jokabide salatu edo kritikatzan duten pertsonen aurka ere, dela beren buruari buruz, dela hirugarrenei buruz.

Aitzitik, jazarpenaren ustezko biktimari edo salatzaileei prozeduran zehar errepresaliak edo kalteak eragiten bazaizkie, horiek, gutxienez, prozeduraren aurretik zeuden baldintzetara itzuliko dira, egoera hori dela-eta hasi nahi den beste edozein prozedura eta horrek dakartzan ondorioak alde batera utzi gabe.

Hirugarrenen salaketak, alegazioak edo adierazpenak, nahita egin direla, zintzoak ez direla edo doluzkoak direla frogatzen bada, diziplina-jarduera izango dira, zuzenbidean legezkiokkeen gainerako jardueri kalterik egin gabe.

Salaketa oinarritzat jo ahal izateko beharrezko frogarik ez badago, salatzailea eta/edo ustezko biktima ezin izango da behartu salatuarekin bere borondatearen aurka lan egitera. Horretarako, Laneko Arriskuen Prebentziorako eta Osasunerako Zerbitzuak balorazio-txosten bat egingo du salatzailea eta/edo ustezko biktima lanpostuz aldatzeko eta lekuz aldatzeko premiarik dagoen ala ez argitzeko.

6. SALAKETA ETA AHOLKU ETA LAGUNTZA BATZORDEAREN OSAERA:

6.1 Salaketa:

Jazarpen-susmoei buruzko kexa edo salaketa aurkeztu ahal izango du honako baldintza hauek betetzen dituen edozein pertsonak:

- Eragindako pertsona eta/edo haren legezko ordezkaria.
- Egoeraren berri duen edo horren lekuko den langilea.
- Prebentzioko ordezkaria edo langileen ordezkaria.
- Sailarteko Talde Teknikoko kidea/Berdintasuna Taldea.

6.2 Aholku eta Laguntza Batzordea

Aholku eta Laguntza Batzordea arduratzen da prozedura kudeatzeaz, protokolo honen 7. atalean zehaztutako baldintzetan. Hona hemen osatzen dutenak:

- Funtzio Publikoko Zuzendariorde eta hark eskuordetutako pertsona; batzordeburu gisa jardungo du.
- Laneko Arriskuak Prebentziorako eta Osasunerako Zerbitzuko burua edo hark eskuordetzen duena.
- Genero Politiken eta Aniztasunaren Idazkaritza Teknikoa edo hark eskuordetzen duena.
- Laneko Arriskuen Prebentziorako eta Osasunerako Zerbitzuko psikologo bat.
- Prebentzioko ordezkarien ordezkari bat, Langileen Batzordeak edo Enpresa Batzordeak ezartzen duen izendapen-sistemaren arabera.
- Langileen Zerbitzu Juridikoaren Aholkularitza eta Arau Garapenerako Ataleko Burutza edo hark eskuordetzen duen Zerbitzuko pertsona; idazkari gisa jardungo du.





Ahaleginak egingo dira osaera horrek ordezkariak orekatua izan dezan, eta, era berean, kideek berdintasunari eta indarkeria matxistari buruzko oinarrizko prestakuntza izan beharko dute, bereziki sexu-jazarpenari eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenari dagokienez.

Batzorde honetako kideek, Sektore Publikoaren Araubide Juridikoaren urriaren 1eko 40/2015 Legearen 23-2 artikuluan adierazitako egoeraren bat duten Aldundiko beste edozein langilek eta agintarik bezala, ez dute esku hartuko Protokolo honetan arautzen den prozeduran, eta interesdunek edo ukituek errekusazioa eskatu ahal izango dute izapideen edozein unetan. Parte ez hartzeko arrazoiren bat egonez gero, edo ezinbesteko arrazoiren bat dela-eta Batzorde honetako pertsonaren batek prozedura horretan parte hartu ezin badu, ordezkari pertsona bat izendatuko da –kasu zehatz honetarako–, eta ordezkari horrek Batzordeko gainerako kideek duten prestakuntza izan beharko du.

Batzordeak, bere ahalmenei kalterik egin gabe, aholkularitza konfidentzial bat izendatu ahal izango du. Aholkularitza hori Arriskuaren Prebentzio eta Lan Osasuneko Zerbitzuko psikologo batek eta Berdintasuneko teknikari batek osatuko dute, eta lehenengo edo lehen elkarrizketak egingo dituzte, pertsonaren informazioa biltzeko eta jasotako informazioaren arabera jarduteko bideak azaltzeko.

7. JARDUTEKO PROZEDURAREN FASEAK

7.1 Hasiera:

Lan-eremuan sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren susmoa dagoenean hasiko da prozedura. Susmotzat hartuko dira Bizkaiko Foru Aldundian lan egiten duen pertsona batek itxuraz edo ageriko moduan bi jazarpen horietako edozein jasaten ari den usteak, protokolo honen 2. atalean adierazitako moduan.

Prozedura hori hasiko da, alde batera utzita ustez jazarria izan den pertsonak salaketa bat aurkezten duen Lan Ikuskaritzan edo organo judizial eskudunetan. Hala ere, har daitezkeen kautela-neurriak alde batera utzi gabe, akzio bat bide judizialek aurkezteak eten egingo du protokolo honetan jasotako prozedura.

Jazarpen-susmoei buruzko kexa edo salaketa aurkeztu ahal izango du 6.1 zerbait adierazitako edozein pertsonak.

7.2 Metodoak

Prozedurak metodo informala zein formala du egoerari aurre egiteko. Salatzaileren eskubidea da metodo informal baten alde egitea edo uko egitea, eta ebazpena metodo formal baten bidez aukeratzea.

Prozedura bi metodo horietako edozeinen bidez abiarazteaz gain, Aholku eta Laguntza Batzordeak –egoki baderitza–, ustezko jazarpen-egoerek jarraitzea eragozteko eta salatzaileren segurtasuna eta osasuna zaintzeko, beharrezko kautelazko neurriak proposatuko dizkio Araubide Juridiko eta Funtzio Publikoko Zuzendaritza Nagusiari, arreta berezia jarritz ustezko biktimarengandik eta salatutako pertsonarengandik urruntzeari –hala badagokio–. Kautelazko neurriak hartzeak ez die kalterik egingo bi alderdien lan-eskubideei. Aldaketa nagusituko da, ustezko biktima bere lekuan mantenduz, egokiena irizten bazaio.





7.2.1 Metodo informala:

Azkar eta isilpean egin behar da, eta jazarpen-egoera konpontzea du helburu, eragindako kaltea konpontzeko eta irtenbidea emateko.

Aholku eta Laguntza Batzordeari ahozko komunikazioa eginez –kexa gisa– edo horrelako egoeretarako sortzen den eta Aldundiko langile guztiek horren berri duten helbide elektronikoa batera idazki labur bat bidaliz hasi ahal izango da, .

Kexa horren azterketa eta balorazioa –salaketa deituko ez dena, salaketa metodo formalean egingo dela uste baita– aholkularitza konfidentzialak egingo du, jazarrita sentitzen den pertsonari elkarrizketa bat eginez egoeraren hasierako balorazioa egiteko, izan ditzakeen zalantzen eta sor daitezkeen aukera eta ekintza guztien berri emanez.

Elkarrizketa horretatik abiatuta, besteak beste, ustezko erasotzailearekin eta kexaren xede den pertsonarekin bilerak egin ahal izango dira, edo aditu baten esku-hartzea eskatu ahal izango da beharrezkotzat jotzen duen eremuren batean, sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiengatikoa jazarpena eteteko eta bi alderdiek onartutako irtenbide bat lortzeko.

Kexa aurkeztu eta gehienez ere hamar (10) egun balioduneko epean, Aholkularitza Konfidentzialak balizko jazarpenari buruzko informazioaren trinkotasuna baloratuko du, eta azaldutako gertakarien kongruentzia edo gertakari horietan zehaztasunik eza eta kontraesanak daudela ikusi ahal izango du. Azkenik, honako hauek proposatuko ditu:

- Jazarpenik ez egotea.
- Jazarrita sentitzen den pertsonak eta kexaren xede den pertsonak jarduketa identifikatu eta aztertuko dute, eta azkenak konpromisoa hartuko du dokumentu idatziaren bidez ez erreplikatzeko.
- Kasua konpontzeko zenbait jarduketaren proposamena, bi alderdiak ados daudela eta bat datozela adieraziz.

Jazarpena jasan duen pertsona ez badago ados proposatutako irtenbidearekin edo konponbidearekin, proposatutako konponbidea betetzen ez badu kexaren xede den pertsonak, edo Aholku eta Laguntza Batzordeak aztertu eta balioetsitako jarduerak, azkenean, larritzat edo oso larritzat jotzen badira, modu formalari ekingo zaio.

Metodo informalean hartutako konponbidearen edo ekintzen berri emango zaio Aholku eta Laguntza Batzordeari. Batzorde horrek egingo ditu balorazioa eta azken ondorioak, eta berak erabakiko du zer jarraipen mota egin behar den.

Ebazpen hori jakinaraziko zaie biktimari edo ustezko biktimari, salatzaileari –biktima ez bada–, Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari.





7.2.2 Metodo formala:

Metodo hori abiaraziko da, dela metodo informalaren emaitza espero zena izan ez delako, dela Aholkularitza eta Laguntza Batzordeak jarduerak larrizat edo oso larrizat jo dituelako. Batzordeak zuzenean sustatu beharko du metodo hori, edo, azkenik, bere burua jazarritzat duen pertsonak metodo horretara jo dezakeelako metodo informalera jo gabe, hala nahi badu.

Salaketa idatziz aurkeztu beharko da horrelako egoeretarako sortutako helbide elektroniko batean, eta Aholku eta Laguntza Batzordera bidaliko da. Batzorde horrek, inplikaturako alderdien identitatea gordetzearen, zenbakizko identifikazio-kode bat esleituko dio, une horretatik aurrera sortutako dokumentazio guztian agertuko dena.

Era berean, Batzordeak salaketa horren berri emango die Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiei, Berdintasunekoei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

Salaketa ahalik eta azkarren aurkeztu dela jakinaraziko zaio salatuari, eta idatziz egingo zaio zitazioa –entzunaldi-izaerarekin–, hurrengo zazpi (7) egun baliodunetan, salaketa bat dagoela jakinaraziz, eta ohartaraziko zaio salaketaren aurrean ez agertzea instrukzio-egintzat har daitekeela gertakariak ikertzeko orduan. Emango zaion entzunaldia salatzailearen aurrean izango da edo ez, salatzaileak hala aukeratuta. Bi alderdietako edozeinek –salatzaileak eta/edo salatuak– prebentzioko ordezkari bat edo, egoki iritziz gero, beste langile batzuk bertaratzea eskatu ahal izango du lekukotzen froga eratzeko.

Ondoren, Aholku eta Laguntza Batzordeak gertakariak ikertuko ditu, eta bi aldeak elkarriketatuko ditu, baita lekukoak edo inplikaturako hirugarren pertsonak ere, halakorik balego. Hala, beharrezkotzat jotzen bada, kanpoko aholkularitza eskatuko die sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren prebentzioaren eta jardunaren arloan adituak diren pertsona edo erakundeei, bereziki Emakunderi eta Osalani. Era berean, foru-sailetako agintari eta langile guztiek Batzorde horri eman behar dizkiote, ikerketa eta instrukzioa egin bitartean, beharrezko aurrekariak eta txostenak, bai eta jarduerak garatzeko behar dituzten giza baliabideak eta baliabide materialak ere.

Ikerketa hori balorazio-txosten batean gauzatuko da. Txosten hori, gehienez ere, hamabost (15) egun balioduneko epean egin beharko da, lehen aipaturako entzunaldia egin zen egunetik zenbatzen hasita. Hala ere, epe hori luzatu ahal izango da, justifikatuta, gehienez ere hamar (10) egun balioduneko epean. Txosten horretan, honako hauek adieraziko dira: ateratako ondorioak, ikusitako inguruabar aringarriak edo astungarriak eta, hala badagokio, dagokion ebazpen-proposamena.

Ebazpen-proposamenak honako egoera hauek jaso ahal izango ditu:

- Salaketa artxibatzea, objekturik ezagatik edo zantzurik ezagatik, salatzaileak atzera egin duelako –salbu eta, ofizioz, salaketa ikertzen jarraitzen badu jazarpen-zantzurik antzemanaz gero– edo aurretiazko jarduketetatik salaketaren edukia ebaztitzat eman daitekeenean, eta, hala badagokio, alderdien artean lortutako akordioa islatu delako.
- Diziplina-espeditzea hasia sexu-jazarpenaren edo sexu-arrazoiengatiko jazarpenaren zantzu argiengatik; bai Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 178.c artikuluan, bai Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen aurkako Indarkeria Matxistatik gabeko Bizitzetarako Legearen testu bategina onartzen duen 1/2023 Legegintzako Dekretuaren 47.4 artikuluan xedatuta





dagoenez, bi jazarpen-adierazpenak diziplina-falta oso larritzat har daitezke, eta 11/2022 Legearen 183. artikuluan aurreikusitakoaren arabera zehatu. Kasu horretan, Aholku eta Laguntza Batzordearen balorazio-txostena erabaki beharreko diziplina-espedientearen aurretiko informazio-espeditetzat hartuko da.

- Diziplina-espedientea irekitzea, kasuaren azterketatik ondorioztatzen bada beste hutsegite bat egin dela, sexu-jazarpenaz edo sexuan oinarritutako jazarpenaz bestelakoa, Euskal Enplegu Publikoaren Legean tipifikatua.

Nolanahi ere, Aholku eta Laguntza Batzordeak Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiari eskatuko dio beharrezkotzat jotzen diren neurriak har ditzala, salatutako jarduerak berehala geldiarazteko. Nolabaiteko arrisku psikosoziala dagoela ikusiz gero, proposamen horretan arrisku psikosozialen ebaluazioa egiteko eskatuko da, arriskua ebaluatzeko eta dagozkion neurriak hartzeko.

7.3 Amaiera

Hartutako ebazpena alderdiei helaraziko zaie prozesuan zehar, eta alderdiek alegazioak aurkeztu ahal izango dituzte gehienez ere zazpi (7) egun balioduneko epean, eta alegazioak aurkeztu eta gehienez ere beste zazpi (7) egun balioduneko epean ebatziko dira.

Aholku eta Laguntza Batzordeak atzera bota ahal izango ditu aurkeztutako alegazioak, aurretik planteatutako ebazpena ontzat emanez, edo guztiak edo horietako batzuk onartu ahal izango ditu (kasu honetan, ebazpen-proposamena aldatuz).

Ondoren, ebazpen-proposamena Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren Zuzendaritza Nagusiari bidaliko zaio, hark behin betiko ebazpena eman dezan. Ebazpen hori jakinaraziko zaie biktimari edo ustezko biktimari, salataileari -biktima ez bada-, salatuari, Berdintasunerako Zuzendaritza Nagusiari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

8. JARRAIPENA:

Jarraipena egingo da, eragindako pertsonari konponketa-neurriak betetzen zaizkion ikusteko, bai eta konponketa-neurri sinbolikoak ere, espazioan eta lantaldean.

Laneko Arriskuen Prebentziorako eta Osasunerako Zerbitzuak jarraipen-txosten bat egingo du urtero protokolo honen aplikazioari buruz, eta, horretarako, aurkeztutako kexak eta salaketak kontrolatu eta erregistratuko ditu, bai eta metodo informal zein formalen bidez izapidetutako espedienteak ebatziko ditu, bai eta metodo formalaren ondoriozko balorazio-txostenak eta alegazioak ere.

Txosten horretan, honako hauek jasoko dira: tipologiari buruzko adierazleak, izapidetutako salaketen kopurua, garatutako metodo informalak edo formalak, zehatutako salaketak, lanpostuaren alde hierarkikoa, jazarpena jasan duen pertsonak prozedurarekiko duen gogobetetze-maila, ingurunearen konponketa, eta Laneko Arriskuen Prebentziorako eta Osasunerako Zerbitzuak gehitzea egokitzen jotzen duen beste edozein datu. Txostena Araubide Juridikoaren eta Funtzio Publikoaren eta Berdintasunaren Zuzendaritza Nagusiei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari aurkeztuko zaie.





Protokolo honen eraginkortasuna ebaluatzeko, dela berdintasun-neurri gisa, dela sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako prebentzio- eta jarduera-metodo gisa, edo, betiere, horri buruzko lege-aldaketak edo ezagutza teknikoak hobetzen badira, urtero aztertuko da, egokitzeko, beharrezkotzat eta/edo komenigarritzat jotzen bada.





ANEXO:

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

1.- INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como otras conductas contrarias a la libertad sexual son consideradas expresiones de la violencia machista y por lo tanto una vulneración de derechos, que afecta a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 51, con carácter básico, que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

De otro lado, también con carácter básico, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual dispone en su artículo 13 que las administraciones públicas deberán promover condiciones de trabajo que eviten las conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, señala que deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

En Euskadi, desde la aprobación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, pionera y referente en el desarrollo de las políticas públicas de igualdad, no ha se ha dejado de avanzar en esta materia.

Así, recientemente, se ha aprobado el Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado en virtud de lo dispuesto en la disposición final octava de la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y que deroga expresamente la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

El Decreto Legislativo hace hincapié en qué sin perjuicio de la acción directa de las instituciones comunes de la Comunidad Autónoma, la ejecución de las normas en materia de igualdad de mujeres y hombres corresponde a los órganos forales de los territorios históricos y a la Administración local. Así, el artículo 6 concreta las funciones que en materia de igualdad corresponden a las administraciones forales, señalando entre otras, la elaboración de normas, instrucciones y directrices que concreten y adecuen a su realidad territorial lo dispuesto en el propio Decreto Legislativo, o la detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en su territorio y adopción de medidas para su erradicación, siendo el acoso, como se ha dicho, una de las manifestaciones de tal discriminación.

En lo que respecta a la Diputación Foral de Bizkaia, ésta en los últimos años ha llevado a cabo numerosas medidas para promover la igualdad de género y específicamente para luchar contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.





Así, en el plano normativo, la Diputación cuenta con la Norma Foral 4/2018, del 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.

De otro lado, en el marco de la planificación estratégica, desde el año 2000, se han aprobado diversos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia, siendo el último de ellos el VI Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, plan que ahonda en la necesidad de incluir la perspectiva de género en la gestión de personal y que fue aprobado en base a la Norma Foral 4/2018.

En lo que respecta a la elaboración de protocolos en esta materia, la Diputación aprobó el 7 de noviembre de 2006 el Protocolo de Actuación sobre Prevención y solución de quejas en materia de acoso en el ámbito del trabajo. El citado protocolo fue modificado el 2 de diciembre de 2014, incluyendo dentro de su ámbito objetivo el acoso sexual y por razón de sexo. En el año 2018 se entiende necesario realizar un protocolo específico que recoja las singularidades que puedan darse en este ámbito, aprobándose el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Posteriormente, el 3 de marzo de 2020, se aprobó por el Consejo de la Diputación Foral de Bizkaia la Declaración de principios y orientaciones a la acción contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en la cual se establece el compromiso de esta diputación a no tolerar ninguna actuación de acoso sexual o por razón de sexo y adoptar las medidas necesarias para hacer frente a dichas actitudes y comportamientos al objeto de hacerles desaparecer.

Actualmente, se estima necesario elaborar un nuevo protocolo que sustituya al aprobado en el año 2018 con objeto de adaptarse y tener en cuenta los recientes cambios normativos que se han producido a los que se ha hecho referencia en el inicio de esta exposición. La Diputación Foral de Bizkaia debe seguir profundizando en la necesidad de adecuar sus protocolos con el objetivo de prevenir estas expresiones que vulneran derechos como el de la libertad, dignidad, salud, libertad sexual o la integridad física y/o psíquica de todas las personas empleadas.

La Norma Foral 4/2018 ya estableció en su artículo 32 entre las medidas a adoptar por el Sector Público Foral de Bizkaia para integrar la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales la de desarrollar un nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo con medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación para la erradicación de la violencia machista.

Por lo tanto, el presente protocolo, que sustituye al aprobado en el año 2018 y tiene como fin crear un espacio respetuoso con la diversidad de las personas y fomentar y asegurar las relaciones igualitarias, está contemplado como una acción de Igualdad prioritaria de la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública.

Así se constituye en un pilar básico de una función pública que proporciona un entorno igualitario y seguro para todas las personas, enmarcándose tanto en las políticas de igualdad como de prevención de riesgos en el trabajo.

Con objeto de lograr lo anteriormente señalado, el protocolo regula un procedimiento de actuación para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten siempre que las medidas preventivas hayan sido insuficientes. Así, a los efectos del presente Protocolo, existen dos tipos de acciones:

- ✓ Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- ✓ Establecimiento de un procedimiento de actuación para los casos en que se produce una queja o denuncia por acoso.





2.- MARCO CONCEPTUAL

2.1 Acoso Sexual

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual -tanto para la propia persona como para una tercera- que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona afectada.

Debe de extraerse -por tanto- que se trata de comportamientos:

- No deseados por la persona que los recibe.
- De naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.
- Cuyo objetivo es atentar contra la dignidad de la persona que es objeto de ellos o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las diversas formas de este tipo de acoso, mediante comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, incluyendo las realizadas en el ámbito digital, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

2.1.1 Conductas Verbales:

- Hacer un chantaje sexual, por la cual la persona acosada es forzada a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales de quien le acosa o perder el mantenimiento del empleo o de ciertos beneficios o condiciones de trabajo, tales como la posibilidad de promoción laboral, el acceso a la formación, el aumento salarial o la posibilidad de traslado, entre otros.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazar con y/o difundir fotos o videos en los que se muestra a la persona manteniendo relaciones sexuales.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, así como abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Hacer insinuaciones o peticiones de favores sexuales.
- Amenazar con represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Preguntar sobre la vida sexual.





- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Invadir o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Comunicaciones sobre cuestiones de índole sexual (llamadas, video llamadas, videos, mensajes...).

2.1.2 Conductas No Verbales

- Gestos o movimientos obscenos reiterados.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico, fotos u otros medios telemáticos de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Miradas lascivas al cuerpo.
- Utilización de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como los servicios y vestuarios.

2.1.3 Comportamientos físicos

- Realizar un contacto físico deliberado y no deseado (tocamientos, roces, pellizcos...)
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse con una persona de manera innecesaria.





2.2 Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, que se produzca en el ámbito o con ocasión de las relaciones de trabajo, 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.

En estos casos, no necesariamente tiene que haber comportamientos físicos, sino que también se trata de un acoso básicamente moral y psicológico, ambiental que pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos.

Se trata de comportamientos y acciones no deseados por la persona que los recibe, relacionados con el sexo o la orientación sexual de una persona., cuyo objetivo es atentar contra la dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las manifestaciones de este tipo de acoso pueden expresarse -entre otros- de los modos y acciones siguientes:

- Utilizar humor machista.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Utilizar expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, sus competencias técnicas o sus destrezas -Ejemplo: “mujer tenías que ser”, “sólo vales para fregar”,-
- Descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona, su trabajo, sus capacidades, competencias técnicas o destrezas y siempre por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tengan su causa en el sexo de la persona.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que sean mujeres.
- Tratar, por razón de su sexo, a las personas como si fueran menores de edad, dependientes o intelectualmente inferiores, bien en la forma de hablar o de tratar.
- Denegar licencias y/o permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.





- Obstaculizar el desarrollo profesional y trabajo diario por razón de sexo. Por ejemplo: impidiendo acceder a los medios adecuados, ignorando las aportaciones que se realizan o realizando una vigilancia extrema y continua de alguien por razón de su sexo. (Mansplaining, Manspreading).

2.3 Conductas contrarias a la libertad sexual

Conductas u acciones, contra una persona por su orientación sexual, por razones de expresión o de identidad de género que puedan considerarse ofensivas, humillantes, violentas, intimidatorias o que tengan el propósito o efecto de atentar contra la dignidad y/o crear un entorno discriminatorio, intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

2.4 Acoso Ambiental:

La persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal empleado de la Diputación Foral de Bizkaia (carrera, interino, laboral, eventual), a los cargos políticos, así como a todo el personal en prácticas y becarios o becarias que realizan y desarrollan las funciones en dicha institución foral.

Si cualesquiera de los dos tipos de acoso o las conductas contrarias a la libertad sexual se produjesen entre personas trabajadoras de esta Diputación y personas trabajadoras de cualesquiera entidades del sector público foral o de empresas externas vinculadas a la Diputación por vía contractual, se aplicará el procedimiento recogido en dicho protocolo, si bien la adopción de medidas se realizará de forma coordinada con las mismas, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Asimismo, se entenderán realizadas en el ámbito laboral, aunque se produzcan fuera de las instalaciones, aquellas conductas que se efectúen a través de cualquier medio o dispositivo electrónico que esta Administración haya facilitado a su personal para el desarrollo de labor profesional; también aquellas que se produzcan en cualquier lugar en el que las personas implicadas se encuentren por razón de su trabajo al servicio de esta Administración.

4.- ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Con la finalidad de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, así como de garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso en el que se respete la dignidad y la libertad sexual de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación y que realicen o desempeñen funciones en la institución foral sea cual fuese su relación jurídica además del presente Protocolo, se establecerán las siguientes medidas:





4.1 Medidas de información

- Comunicar a todo el personal de la Diputación Foral de Bizkaia la Declaración de Principios y Orientaciones a la acción contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo aprobada por Consejo de Gobierno el 3 de marzo de 2020.
- Promover un entorno de respeto y corrección en la institución foral, incentivando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad, bien mediante acciones formativas -dentro del Plan de Formación- e informativas de sensibilización para su personal.
- Establecer un procedimiento para las personas que se incorporan por primera vez a la DFB para facilitarles la información referente al protocolo y al compromiso de la DFB para garantizar un entorno de respeto, dignidad, libre desarrollo de la personalidad e igualdad de trato.
- Utilizar todos los recursos legales existentes, dotándose asimismo de todos los recursos organizativos necesarios para la prevención e intervención ante los casos de acoso que se detecten.
- Garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal afectado, utilizando todos los medios de divulgación con los que cuenta la DFB. Se facilitará un acceso en “Atarileku” -intranet- tanto al protocolo, como al medio de comunicación directa para resolver dudas o presentar queja o denuncia.

4.2 Medidas de Sensibilización:

- Garantizar de forma permanente campañas o mensajes que favorezcan la sensibilización, tanto en los espacios de trabajo, como en las comunicaciones vía intranet.
- Concienciar y promover la detección de situaciones.

4.3 Medidas de Prevención:

- Garantizar el desarrollo de medidas preventivas permanentes a través de la formación básica, permanente y progresiva de todo el personal al que vincula el protocolo (a desarrollar en el Plan Interno igualdad, cumplimiento de la NF 4/2018, art. 32. g), así como el desarrollo de un Plan de Formación para todos los niveles técnicos y personal político, que faciliten la detección de situaciones y que promueva una actitud activa por parte de las jefaturas o puestos con responsabilidad.).
- Difundir y actualizar Buenas prácticas en esta materia y se hará llegar a todo el personal, manteniendo un mensaje activo.
- Prever evaluaciones de riesgos psicosociales.

5.- PRINCIPIOS, DERECHOS Y GARANTÍAS PROCEDIMENTALES

5.1 Principios:

Toda la información relativa a quejas o denuncias en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo se manejará conforme a los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas. Quienes intervengan en el desarrollo del Protocolo deben desempeñar sus tareas con la debida diligencia, actuando con





arreglo al principio de confidencialidad, que entre otros principios inspiran el Código de Conducta regulado en el Real Decreto 5/2005, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de Empleado Público.

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud laboral en el ámbito de la Diputación.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgación de información alguna a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Procedimiento ágil y rápido, ofreciendo credibilidad, transparencia y equidad.
- Interseccionalidad como principio transversal en la identificación de situaciones y en las medidas de información, sensibilización y prevención.
- Evitar la revictimización de quien ha sufrido el acoso y/o de las personas que hayan colaborado en la activación y aplicación del protocolo, en cualquiera de las fases del procedimiento de actuación. Evitando la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- Garantizar por parte de la administración, en el ámbito de sus competencias, el derecho a una atención integral, gratuita, accesible y especializada que responda a las situaciones de violencia de la persona.

5.2 Derechos:

5.2.1 Persona que presente una queja o denuncia:

- Recibir un trato justo.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal -si esta denuncia se ha hecho de buena fe-, si bien en la unidad pertinente de la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública, quedarán anotadas las actuaciones realizadas.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.
- Recibir información de las acciones correctoras que resultaran de la queja o denuncia.

5.2.2 Persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

- Recibir un trato justo.
- Estar informada de la queja o denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y a responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información de la evolución de la denuncia.





5.3 Garantías

No se consentirá la existencia de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en las investigaciones, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sean sobre si mismas o sobre terceras.

Si, por el contrario, se produjeran represalias o perjuicios para la presunta víctima o denunciante del acoso durante el procedimiento, éstas serán -como mínimo- restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que se quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de la misma se deriven.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceras personas que se demuestre que se han hecho intencionadamente, que no son honestas o que son dolosas, serán constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes actuaciones que en derecho pudieran corresponder.

La falta de pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, conllevará que la persona denunciante y/o la presunta víctima pudiera no ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada, para lo cual el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral elaborará un informe de valoración sobre la necesidad o no de un cambio y traslado de puesto de trabajo de la persona denunciante y/o la presunta víctima.

6. DENUNCIA Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE ASESORAMIENTO Y AYUDA:

6.1 Denuncia:

Podrá plantear una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso, cualquier persona en la que se dé la condición de:

- Persona afectada y/o su representante legal.
- Trabajador o trabajadora que tenga conocimiento o sea testigo de la situación.
- Delegado o delegada de Prevención o representante de los trabajadores y las trabajadoras.
- Persona miembro del Grupo Técnico Interdepartamental / Berdintasuna Taldea

6.2 Comisión de Asesoramiento y Ayuda

La comisión de Asesoramiento y Ayuda es el órgano encargado de gestionar el procedimiento en los términos que se especifican en el apartado 7 de este protocolo. La misma está compuesta por:

- La Subdirección de Función Pública o persona en quien delegue, que actuará como Presidencia.
- La Jefatura del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral o persona en quien delegue.
- La Secretaría Técnica de Políticas de Género y Diversidad o persona en quien delegue.
- Un o una Psicólogo/a del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- Un o una representante de los delegados o delegadas de prevención, conforme al sistema de designación que establezca la Junta de Personal o Comité de Empresa.





- La Jefatura de la Sección de Asesoramiento y Desarrollo Normativo del Servicio Jurídico de Personal o persona del Servicio en quien delegue, que ejercerá la Secretaría.

Se procurará que dicha composición tenga una representación equilibrada, debiendo asimismo sus componentes tener una formación básica en igualdad y violencia machista, en especial, en relación al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Las personas componentes de esta comisión, como cualquier otro personal y autoridad de la Diputación en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 23-2 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se abstendrán de intervenir en el procedimiento que se regula en el presente Protocolo, pudiendo asimismo promoverse recusación por las personas interesadas-afectadas en cualquier momento de la tramitación. En caso de darse una causa de abstención o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna persona de esta Comisión no pudiese tomar parte en este procedimiento, se nombrará -para este caso concreto- una persona sustituta, la cual deberá de tener la formación requerida para el resto del personal miembro de la Comisión.

Sin menoscabo de sus facultades, esta Comisión podrá designar una asesoría confidencial- formada por un/ una Psicólogo/a del Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral y una persona Técnica en Igualdad, quienes realizarán la primera o primeras entrevistas con el objetivo de recoger la información de la persona y exponer a la misma las diferentes vías de actuación en función de la información recogida.

7. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1 Inicio:

El procedimiento se iniciará cuando exista una sospecha de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; entendiéndose por sospecha, las conjeturas fundadas en apariencia o viso de verdad que una persona empleada en la Diputación Foral de Bizkaia esté sufriendo cualesquiera de ambos acosos, en los términos que se indican en el apartado 2 de este Protocolo.

Dicho procedimiento se iniciará independientemente de que la persona presuntamente acosada presente una denuncia ante la Inspección de Trabajo o ante los órganos judiciales competentes, si bien y sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción por vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

Podrá presentar una queja o denuncia sobre las sospechas de acoso cualquiera de las personas señaladas en el apartado 6.1.

7.2 Métodos

El procedimiento consta tanto de un método informal como formal para abordar la situación, puesto constituye un derecho de la persona denunciante inclinarse por un método informal o rechazarlo y elegir la resolución por medio de un método formal.





Además de iniciarse el procedimiento por cualquiera de ambos métodos, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda -si estima conveniente- y con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y la salud de la persona denunciante, propondrá a la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública las medidas cautelares necesarias, con especial atención al alejamiento -en su caso- de la presunta víctima y de la persona denunciada. La adopción de las medidas cautelares no podrá menoscabar los derechos laborales de ambas partes. Prevalecerá el cambio manteniendo a la presunta víctima en su sitio si se considera lo más adecuado.

7.2.1 Método informal:

Debe realizarse de forma rápida y confidencial y tiene como objeto resolver la situación de acoso, buscando una solución y reparación del daño causado.

Se podrá iniciar mediante una comunicación verbal -con carácter de queja- a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda o a través de un breve escrito a una dirección de correo electrónico creada para este tipo de situaciones y de cuya existencia será informado todo el personal de la Diputación.

El análisis y valoración de esta queja -a la que no se llamará denuncia, al entender que la denuncia será la que se realice en el método formal- lo llevará a cabo la asesoría confidencial, mediante la realización de una entrevista a la persona que se siente acosada de cara a hacer una valoración inicial de la situación, informándole de las dudas que pudiera tener y de todas las opciones y acciones que puedan desprenderse.

A partir de dicha entrevista, se podrá, entre otras, tener reuniones con la persona presunta agresora y objeto de queja o reclamar la intervención de una persona experta en algún ámbito que considere necesario, y ello con la finalidad de conseguir la interrupción del acoso sexual o acoso por razón de sexo y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la presentación de la queja, la Asesoría Confidencial valorará la consistencia de la información sobre el posible acoso que podría resultar, pudiendo observar una congruencia de los hechos relatados o bien la existencia de imprecisiones y contradicciones en los mismos, para finalmente proponer:

- La no existencia de tal acoso.
- La persona que se siente acosada y la persona objeto de la queja identifican y analizan la actuación, comprometiéndose la última a la no repetición mediante documento escrito.
- La propuesta de determinadas actuaciones para solucionar el caso, mostrando su acuerdo y conformidad ambas partes.

En los casos que en los que la persona que se siente acosada no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma, la solución propuesta es incumplida por la persona objeto de la queja o las actividades analizadas y valoradas por la comisión de Asesoramiento y Ayuda finalmente son entendidas como graves o muy graves se procederá a la apertura del modo formal.





De la solución o acciones tomadas durante el método informal se dará cuenta a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, que será quien realizará la valoración y conclusiones finales, y quién determinará el tipo de seguimiento a realizar.

Dicha resolución será comunicada a la víctima o presunta víctima, a la denunciante -en el caso de no ser la víctima- a la persona denunciada, a la Dirección General de Igualdad, y al Comité de Seguridad y Salud.

7.2.2 Método formal:

Este método se iniciará, bien porque el resultado del método informal no ha sido el esperado, bien porque la Comisión de Asesoramiento y Ayuda ha valorado las actividades como graves o muy graves, debiendo dicha Comisión promover directamente este método o finalmente, porque la persona que se considera acosada puede acudir a este método sin recurrir al método informal, si así lo desea.

La denuncia deberá ser presentada por escrito a una dirección de correo electrónico creada para este tipo de situaciones y dirigida a la Comisión de Asesoramiento y Ayuda, la cual, con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, le asignará un código numérico identificativo, que figurará en toda la documentación generada a partir de ese momento.

Asimismo, la Comisión pondrá en conocimiento dicha denuncia, a las Direcciones Generales tanto de Régimen Jurídico y Función Pública, como de Igualdad, así como al Comité de Seguridad y Salud.

Se notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible, citándole por escrito -con carácter de audiencia-, con fecha y hora, en los siete (7) días hábiles siguientes, informándole de la existencia de una denuncia, y advirtiéndole de que su no comparecencia podrá ser considerada como un acto de instrucción en la investigación de los hechos. La audiencia que se le conceda lo será en presencia o no de la persona denunciante, a elección de ésta última. Cualesquiera de ambas partes -denunciante y/o denunciada- podrán solicitar la presencia de un/a delegado/a de prevención o, si se considera conveniente, de otros u otras trabajadores/as a efectos de configurar la prueba testifical.

La Comisión de Asesoramiento y Ayuda procederá, a continuación, a investigar los hechos, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos o a terceras personas implicadas si las hubiera, solicitando -si así se considera necesario- asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, especialmente a Emakunde y Osalan. Asimismo, todas las autoridades y personal empleado de los departamentos forales están obligados a facilitar a dicha Comisión, durante la investigación e instrucción, los antecedentes e informes necesarios, así como los medios personales y materiales que precisen para el desarrollo de las actuaciones.

Dicha investigación se materializará en un informe de valoración, el cual deberá elaborarse en un plazo máximo de quince (15) días hábiles siguientes a la fecha que tuvo lugar la audiencia anteriormente referenciada -si bien los mismos, podrán ser objeto de prórroga justificada con un máximo de diez (10) días hábiles-, indicándose en el mismo las conclusiones alcanzadas, las circunstancias atenuantes o agravantes observadas y la propuesta de resolución que -en su caso- proceda.

La propuesta de resolución podrá contemplar las siguientes situaciones:





- Archivo de la denuncia, por falta de objeto o insuficiencia de indicios, desistimiento de la persona denunciante -salvo que, de oficio continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso- o cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia reflejando -en su caso- el acuerdo alcanzado entre las partes.
- Incoación de expediente disciplinario por indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo; tanto artículo 178.c de la Ley 11/2022 de Empleo Público Vasco, como el artículo 47.4 del Decreto Legislativo 1/2023 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres disponen que las dos manifestaciones de acoso tienen la consideración de falta disciplinaria muy grave pudiendo sancionarse de acuerdo con lo previsto en el artículo 183 de la Ley 11/2022. En este caso, el informe de valoración de la Comisión de Asesoramiento y Ayuda se considerará como un expediente previo informativo al propio expediente disciplinario a acordar.
- Incoación de expediente disciplinario, si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o acoso por razón de sexo y tipificada en la Ley de Empleo Público Vasco.

En todo caso, la Comisión de Asesoramiento y Ayuda instará a la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública a la adopción de las medidas que se consideren precisas a fin de obtener la paralización inmediata de las actuaciones denunciadas. Si se apreciase la existencia de cierto riesgo psicosocial, se solicitará en dicha propuesta la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con objeto de evaluar el riesgo y tomar las medidas pertinentes.

7.3 Finalización

De la resolución adoptada se dará traslado a las partes en el proceso, pudiendo estas presentar alegaciones en el plazo máximo de siete (7) días hábiles, siendo resueltas las mismas en el plazo máximo de otros siete (7) días hábiles desde su presentación.

La Comisión de Asesoramiento y Ayuda podrá rechazar la o las alegaciones presentadas, dando por buena la resolución anteriormente planteada, o aceptar todas o algunas de las mismas (modificando, en este caso, la propuesta de resolución).

La propuesta de resolución será a continuación remitida a la Dirección General de Régimen Jurídico y Función Pública, a los efectos de que la misma adopte la resolución definitiva. Dicha resolución será comunicada a la víctima o presunta víctima, a la denunciante -en el caso de no ser la víctima-, a la persona denunciada, a la Dirección General de Igualdad, y al Comité de Seguridad y Salud.

8. SEGUIMIENTO:

Se realizará un seguimiento para el cumplimiento de las medidas reparatorias tanto a la persona afectada, como medidas de reparación simbólica en el espacio y grupo de trabajo.

El Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral realizará con carácter anual un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente Protocolo, para lo cual llevará el control y registro de las quejas y denuncias





presentadas, así como de la resolución de los expedientes tramitados por los métodos tanto informal como formal, así como de los informes de valoración resultantes del método formal y las alegaciones que consten.

Dicho informe, incluirá indicadores sobre tipología, el número de denuncias tramitadas, métodos informales o formales desarrollados, denuncias sancionadas, diferencia jerárquica de puesto, satisfacción con el procedimiento por parte de la persona acosada, reparación del ambiente, así como cualquier otro dato que el Servicio de Prevención de Riesgos y Salud Laboral considere adecuado añadir. El informe se presentará a las Direcciones Generales de, Régimen Jurídico y Función Pública e Igualdad, así como al Comité de Seguridad y Salud.

Este Protocolo, con objeto de evaluar su eficacia bien como medida de igualdad y como método de prevención y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto, será objeto de un análisis de carácter anual para su adaptación si se considera necesario y/o conveniente.

