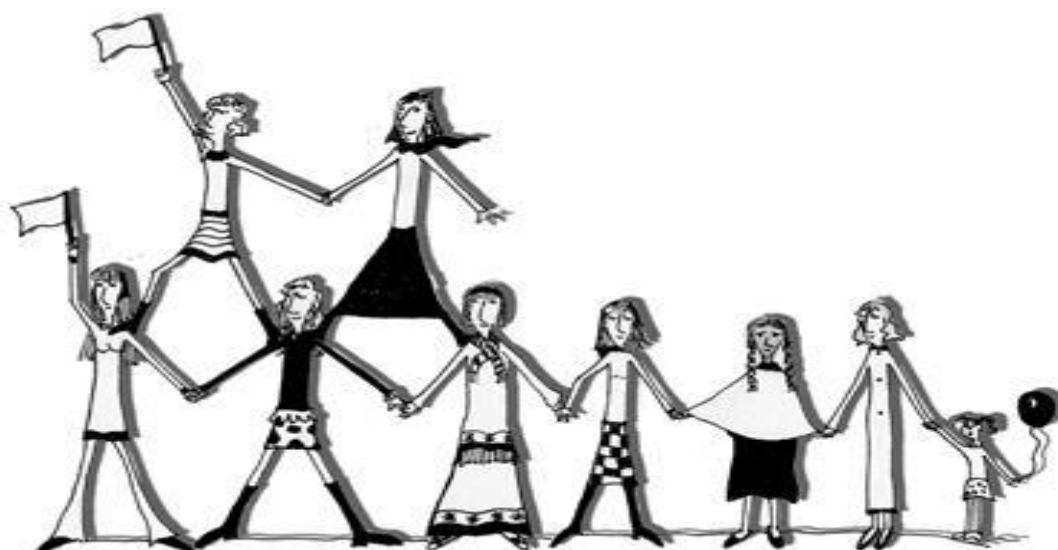




PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA en

GIZAIDE FUNDAZIOA

MARZO 2017





Índice

1. Introducción
2. Contextualización
3. Declaración de principios
4. Normativa de referencia
5. Ámbito de aplicación y vigencia
6. Terminología
7. Procedimiento de garantía
 1. Presentación de denuncias
 2. Procedimiento informal
 3. Procedimiento formal
 - i. Inicio del proceso
 - ii. Procedimiento
 - iii. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas
8. Faltas y sanciones
9. Vía judicial
10. Divulgación
11. Formación



12. Evaluación y seguimiento

Referencias bibliográficas

Anexos **Esquema del procedimiento**

Anexos **Solicitud del modelo de denuncia del acoso**

1. Introducción

Gizaide Fundazioa, mediante este protocolo de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral que le compete, se compromete con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Las leyes que contextualizan este procedimiento son;

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que 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.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres hace referencia a la misma materia y establece en su artículo 43 la obligación de las administraciones públicas de garantizar a las víctimas de estas conductas el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones laborales, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de sus personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica del personal.

Este Protocolo pretende dar respuesta a los preceptos normativos reguladores de esta materia y al compromiso de Gizaide Fundazioa para elaborar un procedimiento de actuación en los casos en que existan denuncias de acoso sexual o sexista en el ámbito laboral.

Todas las personas vinculadas con la entidad, es decir, personal contratado y voluntario así como las personas participantes y personas a efectos de contratas y subcontratas, personas autónomas relacionadas con la entidad y personal que ostente un puesto orgánico en la entidad, tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral exento de acoso sexual o sexista.



A partir de este trabajo y procedimiento, y cumpliendo también, con la Disposición Adicional cuarta del **2 convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa** (2015-2018) Gizaide Fundazioa elaborará próximamente el plan de igualdad de la entidad.

El desarrollo de este protocolo está liderado por una comisión (BERDINTASUNA) creada para este procedimiento que seguirá promoviendo entre otras iniciativas el plan de igualdad.

2. Contextualización

La igualdad para mujeres y hombres es un derecho fundamental del ordenamiento jurídico y un objetivo prioritario en el ámbito de la protección y la inclusión social.

Desde la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del Tratado de Ámsterdam, la igualdad de género es consagrada formalmente como un principio rector de la Unión Europea. Así, se consagra que en todas las políticas y acciones de los estados miembros de la Unión debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad real y efectiva.

La **Diputación Foral de Gipuzkoa** aprobó su **Plan de Igualdad 2013-2020** en marzo de 2013, como instrumento que ordena y dirige las actuaciones forales en materia de igualdad de mujeres y hombres y cuya finalidad última es avanzar en la construcción de un modelo social en Gipuzkoa que ponga el cuidado de la vida en el centro.

El **Servicio de Inserción Social, Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Machista Y Urgencias Sociales** acordó en 2014 un marco teórico y terminológico en el que se definieron las situaciones que deben ser atendidas en los recursos ofertados por este servicio incluyendo el acoso sexual y el acoso sexista como dos tipos de violencia sexista.

Tal y como se recoge en el documento del Observatorio del Tercer Sector sobre este tema, quienes trabajamos en el ámbito de la intervención social en ocasiones nos sentimos a salvo de fenómenos como la desigualdad o el acoso sexual o sexista, escudadas en diferentes creencias:

- que las personas que trabajamos en él estamos muy sensibilizadas y comprometidas con todo tipo de situaciones que generan desigualdad,
- que el estilo de relaciones interpersonales es más horizontal,
- por la alta presencia de mujeres profesionales en el ámbito que hacen inviable que ocurran hechos como el acoso sexual y por razón de sexo en nuestras organizaciones.



El acoso sexual y sexista en el entorno laboral puede estar presente en nuestras organizaciones, aunque, como suele ocurrir por la naturaleza de este fenómeno, seguramente es una realidad oculta en la mayor parte de los casos, invisibilizada por actitudes permisivas, normalizadoras de esos comportamientos y culpabilizadoras hacia quienes la sufren.

Es posible que tengamos identificado el riesgo en algunos puestos de intervención en relación con algunos perfiles de personas participantes. También es posible que lo tengamos tan normalizado que nos impida tipificarlo como riesgo laboral y, por lo tanto, tomar las medidas.

Normalmente lo orientamos exclusivamente hacia las personas trabajadoras y voluntarias pero también y especialmente, debemos tenerlo en cuenta con las personas participantes de nuestros servicios.

3. Declaración de principios

Gizaide Fundazioa manifiesta su compromiso en prevenir, detectar, resolver y sancionar todo caso de acoso sexual y sexista que pueda producirse en el ámbito de su actuación.

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.

El acoso sexual y sexista son una violación a la integridad humana, y cuando se produce en el ámbito laboral una violación del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

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, son derechos fundamentales que aparecen garantizados en la Carta de Derechos Humanos, en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, incluyendo la doctrina social de la iglesia.

Gizaide Fundazioa manifiesta que:

- No tolera la violencia de género.
- Existe un compromiso a regularse, por medio del presente protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la



responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

4. Normativa de referencia

- **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.
- **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.
- **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



- **Ley de Infracción y sanciones en el orden social en su ART. 8.13**
- **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo nº69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.**
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, par a la Igualdad de Mujeres y Hombres** que 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 el derecho a una asistencia jurídica y psicológica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.
- **Norma Foral 2/2015 del 9 de marzo para la igualdad de mujeres y hombres.**

5. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo será de aplicación para la totalidad del personal y cargos de la Fundación, que de una manera contractual o voluntaria además de personas usuarias de nuestros servicios, tienen relación con la entidad incluyendo también, el personal afecto de contrata o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con Gizaide.

La entrada en vigor de este protocolo supondrá la revisión y adecuación de todas las herramientas de Gizaide (reglamentos, normativas, , acuerdos de colaboración...etc) que se usan se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la modificación total o parcial del mismo.

6. Terminología

- En la CAPV existe una propuesta terminológica elaborada por la **Comisión de seguimiento del Acuerdo Interinstitucional** que data del 2005 además de una legislación que sistematiza la forma de entender las conductas en el ámbito de la violencia contra las mujeres que pueden ser consideradas delictivas;
- **La Diputación Foral de Gipuzkoa** ha aprobado una terminología que pretende ayudar tanto en la comprensión de esta realidad como en la sistematización de los datos y la mejora de su análisis;

Siguiendo las propuestas ya elaboradas, en este documento se utilizará la siguiente terminología:

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual se define como comportamientos verbales, no verbales y físicos de índole sexual y no deseados, que se producen en el marco de una relación laboral,



docente o similar con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona mujer y/o de crear un entorno intimidatorio hostil, degradante, humillante u ofensivo.

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

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, incluyendo el uso de tecnología de información y comunicación para la difusión de estas imágenes.
- Gestos obscenos.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- Agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo los comportamientos basados en los prejuicios hacia las mujeres así como hacia todas las conductas, símbolos, definiciones, palabras o roles identificados y/o relacionados con lo femenino.

Cuando estos comportamientos se convierten en una de las condiciones del trabajo, o crean un entorno de trabajo hostil, intimidatorio y humillante, estamos hablando de acoso sexista.

Este acoso puede ejercerse directamente por parte de compañeros de trabajo, subordinados o jefes pero también tolerado y sostenido por las políticas de la entidad.

Entre otros comportamientos pueden constituir conductas acosadoras:

- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la personas.



- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
- Impartir órdenes contradictorias, por razón de género, y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Impartir órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar, excluir e incomunicar a una persona por razón de género.
- La agresión física.

7. 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 persona vinculada con la Fundación puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

7.1. Presentación de denuncias

El órgano competente para la gestión de las denuncias será la Comisión de Igualdad, dicho órgano recibe el nombre de BERDINTASUNA.¹

Sin embargo, para mantener la privacidad necesaria de las personas implicadas en situaciones de acoso sexual o sexista, serán solo dos las personas referentes para la comunicación de incidencias dentro de la entidad, siendo ellas, las que trasladarán las incidencias a la comisión sin aportar datos personales de las personas implicadas.

La comisión de igualdad dispone de la siguiente dirección de correo: berdintasuna@caritasgi.org para la recepción de comunicaciones en relación a este procedimiento y existe un modelo de solicitud a tal efecto.

Los cambios en los nombramientos se comunicarán oficialmente a través del email a toda la entidad y modificarán automáticamente el Protocolo en este punto.

7.2. Procedimiento informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de leves, BERDINTASUNA realizara un breve análisis de los datos objetivos del caso para

¹ Véase anexo: Se concreta la composición de la comisión de igualdad y las personas referentes.



confirmar 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.

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.

En este procedimiento informal de solución, BERDINTASUNA se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar a la persona denunciada de las eventuales responsabilidades disciplinarias.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia; en principio BERDINTASUNA 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 persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso.

BERDINTASUNA 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.

BERDINTASUNA intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la persona denunciante (salvo que resultase imprescindible establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite. Y notificará de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

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.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última.



Tanto, una como otra, podrán solicitar la presencia, si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras, a efectos de configurar la prueba testifical.

Del resultado del procedimiento informal__BERDINTASUNA informará inmediatamente a la Dirección de la Fundación de manera escrita.

Las sanciones que pudieran derivarse del procedimiento informal serán decididas e impuestas por la Dirección a propuesta de BERDINTASUNA.

7.3. Procedimiento formal

7.3.1. Inicio del proceso:

Podrá plantearse una denuncia formal, con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada, cuando las actuaciones denunciadas

- pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave,
- o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal , bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas,
- o si consideró aconsejable no acudir al procedimiento informal, 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.

La denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito y estar firmado por la persona denunciante

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

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

Se 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, se recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.



En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la Fundación 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 víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo o prestación de servicios, ni modificación sustancial de las mismas.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad, se informará de todos los extremos de la Denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus Apreciaciones sobre su credibilidad.

7.3.2. Procedimiento.

Se utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.

Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última. Tanto, una como otra, podrán solicitar la presencia, si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.

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

7.3.3. Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, se elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la Fundación de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad. 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 alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, 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 víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

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

Si no se fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, y deduciendo que la denuncia es veraz por otros elementos objetivos, la dirección de Gizaide podrá facilitar el cambio de puesto de trabajo.



8. Faltas y sanciones

	FALTAS LEVES	FALTAS GRAVES	FALTAS MUY GRAVES
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Observaciones sugerentes y desagradables. • Chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto. • Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso. • Uso de imágenes o posters pornográficos en lugares y herramientas de trabajo. • Uso de tecnología de información y comunicación para difusión de imágenes citadas anteriormente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invitaciones impúdicas o comprometedoras. • Gestos obscenos. • Contacto físico innecesario, rozamientos. • Observación clandestina de personas en lugares reservados (por ejemplo: servicios o vestuarios) • Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre las personas y su trabajo. • Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual. • Impartir órdenes contradictorias y por tanto, imposibles de cumplir simultáneamente. • Impartir órdenes vejatorias. • Las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua. • La orden de aislar, excluir e incomunicar a una persona. 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de favores que pueden estar acompañados o no de los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Promesas explícitas o implícitas de trato preferencial ○ Amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento • Chantaje sexual. • Agresiones física. • La adopción de represalias contra las personas que en la investigación de acoso <ul style="list-style-type: none"> ○ Denuncien ○ Atestigüen ○ Ayuden ○ Participen ○ Personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo (sobre si mismas o frente a terceras personas) • Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
SANCIÓNES	PERSONAL CONTRATADO		
	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación verbal o escrito. • Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días. • Carta de censura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de puesto de trabajo de uno a tres meses. • Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. • Cambio de puesto de trabajo de tres meses a un año. • Traslado definitivo. • Despido.



	VOLUNTARIADO Y PARTICIPANTES		
	<ul style="list-style-type: none"> • Amonestación verbal o escrito. • Retirada del ejercicio del voluntariado o de su participación en el programa un tiempo determinado de un máximo de un mes. • Carta de reprobación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de la persona voluntaria o de la persona participante a otro ámbito o programa dentro de la entidad durante tres meses. • Retirada del ejercicio del voluntariado o de su participación en el programa un tiempo determinado de un máximo de tres mes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de la persona voluntaria o de la persona participante a otro ámbito o programa dentro de la entidad durante un año. • Retirada del ejercicio del voluntariado o de su participación en el programa un tiempo determinado de un máximo de seis meses. • Salida de la entidad y cese del voluntariado o de su participación en los programas de Caritas.
<p>Cada proyecto y servicio adecuará y revisará sus herramientas de trabajo (reglamentos, normativas, acuerdos educativos, acuerdos de colaboración, etc.) para cumplir con este procedimiento ya que están sujetos a lo dispuesto en el mismo. En ese trabajo se acordará qué tipo de sanciones se deberán de adoptar ante diferentes circunstancias.</p>			

*Para la consulta de los diferentes términos que se emplean en este cuadro ir a la página 7-8 del protocolo.

Se considerarán a estos efectos como circunstancias agravantes y atenuantes:

ATENUANTE	<ul style="list-style-type: none"> • No tener anotada sanción alguna en su expediente. • Haber procedido, por impulso de arrepentimiento, espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.
AGRAVANTE	<ul style="list-style-type: none"> • Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. • La alevosía: Empleo de medios, modos o formas en ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto. • Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones siendo éstas acreditadas. • Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso. • Que existan dos o más víctimas. • Que se demuestren conductas intimidatorias, amenazas o represalias por parte de la persona agresora. • Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental que incida en los hechos evaluados. • Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la instrucción del Expediente.



- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• Que el acoso se haya ejercido desde una superioridad jerárquica sobre la víctima, con lo que su comportamiento ha evidenciado un abuso de autoridad.• Que la víctima se encuentre en situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso en prácticas.• Que el acoso se produzca durante un proceso de selección personal. |
|--|--|



9. Vía judicial

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

10. Divulgación

Dada la importancia y necesidad que existe de garantizar el conocimiento de este protocolo por parte de todo el personal vinculado a Gizaide, se utilizarán los instrumentos de divulgación que se consideren oportunos, siendo éstos entre otros:

- proporcionar información de la existencia del Protocolo de prevención de acoso sexual y sexista y del procedimiento que se establece a través del envío de circular a todas las personas vinculadas a Gizaide y la divulgación se realizará mediante los tableros de anuncios.
- un correo electrónico propio para las comunicaciones relacionadas con este procedimiento, y un equipo de personal de referencia que será la comisión de BERDINTASUNA para la consulta y asesoramiento sobre este tema.
- utilización de todos los medios posibles para dar a conocer la política de Gizaide Fundazioa en esta materia tanto a personas usuarias de recursos (en las entrevistas de entrada) como cualquier persona relacionada con la Entidad.

Se procurará por todos los medios posibles que las entidades proveedoras conozcan la política de Gizaide Fundazioa en esta materia.

11. Formación

Este procedimiento garantiza que la política de Gizaide Fundazioa en materia de riesgos laborales incluirá la formación necesaria respecto al acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, llevando a cabo estrategias de sensibilización y formación general para todas las personas vinculadas a Gizaide.

Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente del personal directivo y mandos intermedios mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

12. Evaluación y seguimiento

BERDINTASUNA realizará un seguimiento bianual sobre las denuncias, tanto formales como informales planteadas y la resolución de los expedientes, a fin de



realizar un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo y realizar las modificaciones necesarias, si fuera pertinente, para mejorar la eficacia del mismo.

REFERENCIAS:

EMAKUNDE. Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo. Ed, Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer, 2011, Disponible online

DIPUTACION GIPUZKOA. Modelo de referencia para establecer un procedimiento de prevención del acosos sexual y sexista. Diciembre 2015.

Este protocolo ha sido elaborado en un espacio colaborativo entre el personal de Caritas Gipuzkoa y el personal de la fundación Gizaide en el año 2016.



Anexo 1.

Composición de la comisión de igualdad.

El órgano competente para la gestión de las denuncias será la Comisión de Igualdad, compuesta por Atsegin Odriozola, Nerea Casete, Ana Nájera, Diana Navarro, Gurutze Echarren, Mabel Cenizo y Onintza Lasa, dicho órgano recibe el nombre de BERDINTASUNA.

Personas referentes para el procedimiento de acoso sexual y sexista.

Sin embargo, para mantener la privacidad necesaria de las personas implicadas en situaciones de acoso sexual o sexista, las personas referentes para la comunicación de incidencias dentro de la entidad serán Gurutze Echarren y Mabel Cenizo, siendo ellas, las que trasladarán las incidencias a la comisión sin aportar datos personales de las personas implicadas.



Anexo 2.

Esquema cuadro del procedimiento de prevención de acoso sexual y sexista.

