# PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN OSAKIDETZA

# PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN OSAKIDETZA

## Contenido

1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS ..... 4
2 NORMATIVA ..... 6
3 OBJETIVO, ESTRUCTURA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO ..... 9
4 DEFINICIONES DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ..... 10
5 CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE ACOSO ..... 10
5.1.1 Conductas sexistas ..... 11
5.1.2 Acoso sexual ..... 11
5.1.3 Acoso por razón de sexo ..... 12
5.1.4 Circunstancias agravantes ..... 12
6 PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO OSAKIDETZA ..... 13
6.1 Medidas de prevención ..... 13
6.1.1 Sensibilización ..... 13
6.1.2 Formación ..... 13
6.1.3 Comunicación ..... 14
6.1.4 Detección precoz del riesgo ..... 14
6.2 Criterios de actuación y garantías ..... 14
6.3 Órganos para la aplicación del protocolo ..... 15
6.3.1 Asesoría confidencial ..... 16
6.3.2 Comisión de Investigación ..... 18
6.4 Procedimiento ..... 19
6.4.1 Primeras actuaciones ..... 21
6.4.2 Tipos de procedimiento ..... 21
6.4.3 Procedimiento informal de resolución en supuestos de conductas sexistas (Asesoría Confidencial) ..... 22
6.4.4 Procedimiento Formal (Comisión de Investigación) ..... 24

6.4.5 Actuaciones finales ... 26
6.5 Régimen disciplinario ... 26
6.6 Procedimiento en los casos de acoso entre personas de Osakidetza y de empresas contratadas ... 27
6.7 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a personal directivo ... 27
7 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA ... 28
7.1 Indicadores ... 28
7.1.1 Indicadores de impacto ... 28
7.1.2 Indicadores de resultado ... 28
7.1.3 Indicadores de proceso ... 29
8 PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL (LOPD) ... 30
9 ANEXOS ... 32
9.1 Anexo 1. Ficha resumen procedimiento ... 32
9.1.1 Procedimiento en el que la PERSONA DENUNCIANTE es PERSONAL DE OSAKIDETZA y la persona denunciada es de OTRA EMPRESA ... 33
9.1.2 Procedimiento en el que la PERSONA DENUNCIADA es PERSONAL DE OSAKIDETZA y la persona denunciante es de OTRA EMPRESA ... 34
9.1.3 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a EMPRESAS EXTERNAS ... 35
9.1.4 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a PERSONAL DIRECTIVO ... 36
9.2 Anexo 2. Formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo ... 37
9.3 Anexo 3. Formulario Informe de la Asesoría Confidencial ... 39
9.4 Anexo 4. Formulario Informe de la Comisión de Investigación ... 42
9.5 Anexo 5: Modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad ... 45
9.6 Anexo 6. Formulario Informe de seguimiento semestral ... 46
9.7 Anexo 7. Formulario Informe de evaluación anual ... 47
9.8 Anexo 8. Percepción cualitativa del protocolo ... 50
9.9 Anexo 9. Registro actuaciones protocolo contra acoso sexual y por razón de sexo ... 51

# 1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género, siendo obstáculos para la adecuada integración de la mujer en el ámbito laboral.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo que se dan en el ámbito laboral tienen su origen en las relaciones desiguales de hombres y mujeres en la sociedad, afectando con especial intensidad a las mujeres. Constituyen una forma de violencia de género en el marco de las relaciones laborales que afecta gravemente la salud de quien los sufre y degrada las condiciones de trabajo y el clima de la organización.

Son acosos discriminatorios, que surgen de la desigualdad y, al mismo tiempo, la promueven, en la medida en que contribuyen a mantener el poder de un sexo sobre el otro. Es imprescindible prevenirlos y erradicarlos para conseguir la igualdad real de hombres y mujeres en el desarrollo de su actividad profesional.

Osakidetza velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y consecuentemente libre de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en todas sus formas, incluyendo el ciberacoso. Para ello, se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en todo el personal adscrito al Ente, tanto con vínculo estatutario, funcionario y laboral, ya sea fijo o de carácter temporal, así como personal directivo.

Todo el personal tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, sin que deba estar sometido, bajo ninguna circunstancia a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con motivo de: nacimiento, raza, sexo, religión, orientación afectivo-sexual o identidad de género, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral.

Todo el personal tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

Osakidetza se compromete a salvaguardar los derechos de las personas afectadas con las debidas garantías, asignando los recursos humanos y materiales necesarios para prevenir, y hacer frente a las consecuencias derivadas de esas situaciones.

Este Protocolo es una herramienta específica que, además de actuar frente al acoso sexual o por razón de sexo y los comportamientos o actitudes sexistas, también contribuye a la difusión de los valores del “trabajo libre de violencia y acoso” y “trabajo igualitario y respetuoso”, y así mismo, a la prevención de esas situaciones nunca deseadas.

Osakidetza manifiesta su rechazo absoluto a cualquiera de esas conductas, que serán corregidas o sancionadas con la contundencia que requiera cada caso y para ello, aprobará este Protocolo.

Así mismo, Osakidetza pondrá en marcha las medidas de prevención previstas en el mismo y hará amplia difusión del Protocolo para que todas las personas conozcan cómo pueden actuar si conocen o sufren alguna de estas situaciones.

Osakidetza garantiza el respeto a la dignidad y la intimidad de las personas, la confidencialidad en la aplicación del Protocolo y la seguridad de todas las personas que participen en los procedimientos, y se compromete a velar, con especial cuidado, por la protección, la seguridad y la recuperación de las víctimas.

Además de las actuaciones de carácter interno, Osakidetza también promoverá que las empresas externas contratadas tengan Protocolos o medidas frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que faciliten la colaboración con el Ente Público en la resolución de los casos que pudieran surgir, incorporando cláusulas específicas en los Pliegos de contratación administrativa.

Por último, Osakidetza pide a todas las personas que conforman la Organización, especialmente al personal de la línea de mando y a la representación de la plantilla, su compromiso activo para conseguir una cultura y un clima de trabajo libres de violencia y acoso.

# 2 NORMATIVA

Son numerosas las disposiciones que contemplan medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para impulsar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación y la desigualdad. Se recogen a continuación algunas de ellas.

**Ámbito internacional**

Entre las más recientes:

La **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo**, que tiene por objeto ***garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación***, considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, instando a tomar medidas para su erradicación.
La **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018**, en el apartado de **Violencia en el lugar de trabajo,** considera violencia contra las mujeres el ***acoso sexual y los actos sexistas a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo***, remarcando la necesidad de que se reconozcan las dificultades de las mujeres para poder denunciar, y de apoyo para que puedan denunciar de modo seguro. Pide, además, políticas eficaces para prevenirlos.

**El C-190 Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 de la OIT**, insta a sus miembros a "*…respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso".*

**Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, 27 de marzo de 2019**

En la que se visibiliza la importancia de atajar también las conductas sexistas de menor intensidad**:** "*La necesidad de abordar el tema del sexismo, las normas y comportamientos sexistas y el discurso sexista está implícita en varios instrumentos internacionales y regionales… que reconocen la existencia de un continuum entre los estereotipos de género, la desigualdad de género, el sexismo y la violencia contra mujeres y niñas. En este sentido, las acciones sexistas "cotidianas", bajo la forma de comportamientos, comentarios y chistes aparentemente intrascendentes o menores, se encuentran en un extremo del continuum. Sin embargo, estas acciones son a menudo humillantes y contribuyen a un clima social en el que se menosprecia a las mujeres, se rebaja su autoestima y se limitan sus actividades y opciones, tanto en el trabajo como en las esferas privada, pública y en línea."*

**ÁMBITO ESTATAL**

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres (LOIMH)**, impone a los agentes sociales la obligación de luchar contra el acoso sexual y por razón de sexo, de establecer procedimientos específicos para la prevención y actuación, sensibilizando y formando a las personas de la empresa, y de tenerlos en cuenta en la prevención de riesgos laborales.

***Art. 48**:*
*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…"*
*2. "Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo."*

***Art. 27***

*3. "Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones: … **c.** La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. "*

**ÁMBITO DE LA CAPV**

**Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**

**Art.43.2** *de Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres define el acoso sexista y el acoso sexual y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Igualmente, establece la obligación de que éstas desarrollen políticas y protocolos para su prevención y erradicación, así como que garanticen a sus víctimas una asistencia psicológica y jurídica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.*

**Art. 43.3**. – "*Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo, han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y la aplicación de protocolos de actuación."*

**NORMATIVA LABORAL**

**Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales**

**Artículo 5.4 "***Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores."*

**Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público**

La ley que determina el régimen estatutario de las personas empleadas en el ámbito público recoge como un derecho individual la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerando como falta disciplinaria muy grave las conductas de acoso.

*TÍTULO III* ***Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos***
***Artículo 14.*** *Derechos individuales.*
*h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*

***Artículo 95.*** *Faltas disciplinarias*
*2. Son faltas muy graves*
*b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*

**OTRA NORMATIVA.**

Igualmente, serán de consideración el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, la Instrucción 5/04 de la Directora de Recursos Humanos de Osakidetza, de Tramitación y Regulación de procedimientos disciplinarios, y cuantas normas de derecho necesario puedan resultar de oportuna aplicación.

# 3 OBJETIVO, ESTRUCTURA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Respondiendo al mandato normativo, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo de Osakidetza tiene como objetivo fundamental contribuir a una cultura organizativa que permita unas relaciones y un clima laboral libres de acoso, impulsando su prevención. Si a pesar de ello surgiera algún caso, se activará el procedimiento para su tratamiento, resolución y la recuperación de la salud de las personas afectadas, garantizando la confidencialidad y la seguridad de las personas que participen en el procedimiento y actuando con la urgencia que requiera cada caso.

En el protocolo se establecen los órganos específicos responsables de su aplicación, los principios de actuación, el procedimiento y las garantías para las personas, el seguimiento y la evaluación del mismo. Su parte operativa presenta diferenciadas las medidas de prevención primaria y secundaria del acoso, y el protocolo de actuación y tratamiento de los casos como parte de la prevención terciaria del mismo.

El protocolo se aplicará a todo el personal adscrito a Osakidetza, incluido el personal directivo, abarcando el ámbito de las relaciones de trabajo internas y también en las que mantengan con personas de empresas contratadas que presten servicio en los centros de Osakidetza, y las personas en prácticas y en formación, en la medida que corresponda. Así mismo, en las actividades fuera de los centros de trabajo cuando tengan su origen en la actividad laboral.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de Osakidetza y de una empresa externa, que comparten lugar de trabajo, se actuará de forma coordinada entre las empresas, de acuerdo al art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales.

El protocolo se activará únicamente para supuestos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, quedando fuera del mismo cualquier otro tipo de acoso o conflicto, situaciones que se tratarán según los procedimientos establecidos al efecto.

# 4 DEFINICIONES DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**LOIMH Art. 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**
*"1. 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*."

**DIRECTIVA 2006/54/CE**:
***acoso sexual**:" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".*

**Convenio 190 de la OIT."** *la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual".*

# 5 CLASIFICACIÓN DE LOS TIPOS DE ACOSO

Siguiendo las definiciones anteriores, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden ser tanto conductas de carácter verbal o no verbal, como físicas o intimidatorias incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso. Para identificar estos acosos hay que buscar los componentes de género de las conductas, teniendo en cuenta que una sola puede llegar a constituir acoso, puesto que, a diferencia de otros tipos de acoso que se producen en el ámbito laboral, en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo la reiteración no es imprescindible para que exista acoso.

En el marco de este protocolo hay que considerar también las conductas sexistas independientemente de cómo se reciban o de sus efectos, porque favorecen la persistencia de estereotipos y roles sociales que perjudican y discriminan a las mujeres y son el sustrato del que se nutre el acoso. Las medidas de prevención y actuación tienen que contemplarlas y dar una respuesta eficaz que las corrija.

### 5.1.1 Conductas sexistas

Son comportamientos de corte machista, generalmente molestos o desagradables para las personas que los sufren. Aunque no revistan la gravedad suficiente como para calificarse de acoso sexual o acoso por razón de sexo y a veces sean tolerados en los usos sociales, son contrarios a los valores de la organización, y por lo mismo, rechazables.

A continuación, se relacionan a modo de ejemplo posibles conductas con carácter enunciativo y en ningún caso limitativo.

- Chistes, piropos o comentarios y bromas relacionados con el sexo, la orientación sexual o la identificación de género, siempre que no se dirijan a personas concretas de los equipos de trabajo, en cuyo caso constituirían acoso, sexual o por razón de sexo.
- Uso de imágenes sexuales o pornográficas en lugares de trabajo cuando las imágenes no sean de personas que compartan los espacios de trabajo, en cuyo caso constituirán acoso sexual.
- Paternalismo en el reparto de tareas o en el ofrecimiento de ayuda para realizarlas
- Comentarios acerca de los cuerpos, formas de vestir, características específicas y edad, cuando éstos no se refieren a personas concretas.

Además de los casos mencionados, hay que tener en cuenta que cualquier conducta sexista, incluso aquellas que inicialmente parezcan revestir poca gravedad, puede llegar a constituir acoso en determinadas circunstancias. La intención, la reiteración, el daño originado o la focalización sobre personas concretas especialmente sensibles pueden agravarlas.

### 5.1.2 Acoso sexual

El acoso sexual presenta componentes que violentan la libertad sexual de la persona acosada, y se calificará como grave o muy grave dependiendo de la intensidad, la intención o los efectos que cause sobre quien sufre el acoso.

El acoso sexual tiene diferentes manifestaciones y puede ejercerse tanto por parte de una persona con un nivel superior jerárquico como de otra persona de su mismo nivel o inferior, e incluso por parte de otras terceras personas relacionadas con la victima por motivos de trabajo, siempre que se produzca en el ámbito laboral.

A título de ejemplo, sin ánimo de ser excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes.

- Abrazos, besos, contactos físicos no deseados
- Tocamientos, acorralamientos, asaltos de tipo sexual
- Presiones o chantaje para obtener sexo a cambio de mejoras laborales
- Amenazar con el despido o con pérdida de derechos para obtener relaciones sexuales
- Observación encubierta en lugares como vestuarios, lavabos
- Solicitud reiterada de relaciones sexuales, directamente o por medios electrónicos
- Preguntas directas sobre aspectos de la vida sexual
- Difusión de rumores sobre la vida sexual, por cualquier medio

### 5.1.3 Acoso por razón de sexo

Son comportamientos relacionados con el sexo biológico o el desempeño de roles de género no tradicionales de la persona o personas acosadas que tienen como objetivo crear un entorno laboral ofensivo o humillante.

Como en el caso anterior, no es una relación exhaustiva, se indican algunos a modo de ejemplo.

- Asignar funciones inferiores a la categoría profesional, o imposibles de hacer en el plazo asignado, con el fin de demostrar la inferioridad del sexo de la persona
- Ignorar las aportaciones o no tener en cuenta a una persona por el sexo al que pertenece
- Ridiculizar o humillar por razón de su sexo o por no actuar según dictan los estereotipos de género
- Denegar permisos arbitrariamente por el sexo de la persona
- Dificultar o impedir la formación en razón del sexo
- Cualquier discriminación por embarazo, maternidad o por el ejercicio de derechos parentales
- Dificultar la contratación o impedir la promoción laboral por razón de sexo.
- Usar la superioridad física del propio sexo para intimidar a una persona de otro sexo, sin que haya connotaciones sexuales
- Insistencia para que se participe en actos fuera del trabajo
- Generar espacios intimidantes dentro o fuera del ámbito del trabajo

### 5.1.4 Circunstancias agravantes

El acoso puede incrementar su gravedad por los siguientes motivos:

- La superioridad jerárquica de la persona que acosa
- El acoso simultáneo a más de una persona
- La reincidencia en el acoso, sea hacia la misma o diferente persona
- La especial vulnerabilidad de la víctima por circunstancias personales o laborales
- Las amenazas, represalias o coacciones sobre quien presenta una denuncia o participa en el procedimiento posterior
- El acoso en grupo

# 6 PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO OSAKIDETZA

Este protocolo establece un marco de actuación específico para garantizar un entorno y unas relaciones de trabajo libres de acoso sexual y de acoso por razón de sexo en Osakidetza, proporcionando a la vez un canal de denuncias y un procedimiento de actuación ágil y eficaz para resolver los casos que pudieran presentarse.

## 6.1 Medidas de prevención

La corrección de las actuaciones de acoso o actividades sexistas y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo son imprescindibles para conseguir su erradicación. Para ello, las medidas propuestas se articulan en 4 ejes de intervención: Sensibilización, Formación, Comunicación y Detección precoz del riesgo. Los dos primeros constituyen la prevención primaria del acoso y los segundos la prevención secundaria del mismo.

Las actuaciones de prevención en desarrollo de los 4 ejes mencionados se vincularán a las actuaciones del plan para la igualdad, con los plazos, responsables y presupuesto que en él se determinen, sin perjuicio de que las medidas de prevención se integren de una forma efectiva en el sistema de gestión de riesgos laborales de Osakidetza.

### 6.1.1 Sensibilización

- Comunicación general de la declaración de principios coincidiendo con la aprobación del protocolo
- Lema en la intranet corporativa y en el resto de intranets
- Incorporar el protocolo al acuerdo de condiciones de trabajo
- Disponer de folleto, díptico o tríptico sobre acoso en los centros de trabajo

### 6.1.2 Formación

- Formar en prevención y detección de casos de acoso al personal de la línea de mando
- Formar a la representación sindical
- Formación específica para las personas que integren los órganos definidos en el protocolo
- Formación específica para la Unidades Básicas de prevención
- Programar formación sobre esta materia en la oferta formativa anual para toda la plantilla

### 6.1.3 Comunicación

- Difundir el protocolo de actuación en toda la organización, identificando con claridad los órganos, las personas referentes y el modo de comunicar quejas y denuncias
- Divulgar el protocolo en los manuales de acogida
- Visibilizar a las personas referentes en cada intranet de las organizaciones de servicios

### 6.1.4 Detección precoz del riesgo

- Integrar en la Evaluación de riesgos psicosociales el estudio de indicadores de conductas sexistas y de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
- Incorporar preguntas sobre acoso en la encuesta de clima laboral, analizar los resultados y programar las acciones de mejora consiguientes

## 6.2 Criterios de actuación y garantías

Los procedimientos se realizarán teniendo en cuenta los siguientes criterios de actuación y garantías, sin perjuicio de las acciones que pudieran realizarse tanto en vía administrativa como judicial:

- **Derecho a denunciar**
  Cualquier persona que sufra o que conozca una situación de acoso tendrá derecho a denunciarla.
- **Obligación de tramitar y resolver**
  Todas las denuncias recibidas se tramitarán y resolverán por los órganos que corresponda, siguiendo el procedimiento establecido en el presente protocolo. Para la eficacia de la actuación, las diligencias deberán ser todo lo rápidas que permita el proceso con plenas garantías.
- **Respeto a la intimidad y dignidad de las personas**
  Los procedimientos respetarán el derecho a la intimidad y dignidad de las personas, garantizándose que las identidades de la denunciada y de la denunciante no sean conocidas por personas ajenas al procedimiento.
- **No re-victimización.**
  Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.
- **Confidencialidad**
  La información relacionada con los casos tendrá carácter confidencial y no podrá ser divulgada a personas ajenas al procedimiento. Quienes participen en el mismo, sea cual fuere la naturaleza de su participación, conocerán la obligación de mantener la reserva y la responsabilidad disciplinaria en caso de no respetarla, firmando un compromiso a tal efecto (anexo 5).

- **Diligencia y celeridad**
  Las actuaciones se realizarán sin repeticiones ni demoras innecesarias, garantizando la adecuada resolución de los casos en el menor tiempo posible.

- **Protección**
  Se tomarán las medidas necesarias para proteger y prevenir los daños tanto de la salud física como psíquica que la víctima pudiera sufrir como consecuencia del acoso, y para garantizar su seguridad y, en particular, la asistencia médica y psicológica que requiera su estado.

- **Objetividad y contradicción**
  Los procedimientos harán factible la realización de alegaciones y la aportación de pruebas con el fin de resolver la denuncia dando un tratamiento justo a todas las personas afectadas, y sin tomar en consideración hechos que no tengan relación con el caso.
- **Imparcialidad**
  Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Información**
  Se dará información de la denuncia a la persona denunciada, y ambas partes serán informadas de las actuaciones que se vayan realizando durante la tramitación y las resoluciones adoptadas.

- **Prohibición de represalias**
  Se garantizará que ninguna de las personas que participen en el procedimiento sufran por ello represalias.

## 6.3 Órganos para la aplicación del protocolo

El protocolo requiere órganos específicos para su aplicación, seguimiento y evaluación. La dimensión de Osakidetza, el tamaño de su plantilla y diversidad de sus centros, hace conveniente que haya órganos diferentes para realizar la fase de procedimiento inicial y para el procedimiento formal de resolución.

Para ello se constituirán dos órganos: Asesoría Confidencial en cada una de las organizaciones de servicios, y una Comisión de Investigación de carácter corporativo, cuya composición y funciones se desarrollan más adelante.

En un plazo **no superior a 1 mes desde la aprobación del protocolo**, la Dirección General de Osakidetza nombrará a las personas que compondrán la comisión de investigación, así como la asesoría confidencial de la dirección general, y las gerencias de las OOSS nombrarán a las personas que compondrán la asesoría confidencial de su organización. Todas ellas recibirán formación

específica sobre acoso sexual o por razón de sexo, y sobre la aplicación del protocolo, como requisito previo antes de comenzar a desarrollar sus funciones.

Todas las personas que formen parte de los órganos de aplicación del protocolo tendrán obligación de respetar la confidencialidad de los procedimientos y de comunicar cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

La transgresión o incumplimiento de estas obligaciones podrá ir desde un apercibimiento hasta la apertura de un expediente disciplinario, todo ello conforme a la normativa aplicable.

Así mismo, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán recusar a cualquier miembro de los órganos de aplicación del protocolo cuando concurran causas previstas en la norma mencionada.

Se hará amplia difusión en todas las organizaciones de la constitución de los órganos, del canal para realizar quejas y denuncias, y el modo de realizar consultas.

### 6.3.1 Asesoría confidencial

#### *6.3.1.1 Composición de la Asesoría Confidencial*

Se constituirá una Asesoría Confidencial en cada organización de servicios de Osakidetza, incluida entre ellas la Dirección General. Estarán formadas por 2 personas y sus suplencias, procedentes de los ámbitos de igualdad y de prevención de riesgos o salud laboral.

Todas las personas componentes de la Asesoría Confidencial recibirán formación específica en acoso sexual y por razón de sexo y sobre aplicación del protocolo de Osakidetza, iniciándose ésta en un plazo no superior a 30 días desde su nombramiento.

#### *6.3.1.2 Funciones de la Asesoría Confidencial*

La Asesoría Confidencial se encargará de la clasificación e investigación inicial de las denuncias, de la asesoría y acompañamiento de la persona o personas acosadas, y resolverá el procedimiento informal para la corrección de conductas sexistas.

En los casos presuntos de acoso derivará a la Comisión de Investigación la denuncia junto con un informe sobre las investigaciones preliminares realizadas (Anexo informe Asesoría Confidencial).

La Asesoría Confidencial atenderá también consultas y dudas que pudieran surgir frente a supuestos de acoso en su organización.

Si fuera necesario, podrá recabar el asesoramiento de una persona especialista en este tipo de acosos, o bien trasladar la consulta directamente a la Comisión de Investigación.

Realizará las funciones siguientes:

- Recibir y tramitar las quejas, comunicaciones o denuncias sobre conductas sexistas o de acoso sexual y por razón de sexo
- Acoger, informar y acompañar a las víctimas de acoso
- Realizar el análisis inicial de las denuncias
- Resolver el procedimiento informal para responder a conductas sexistas
- Realizar informe previo de situación en los casos que se deriven a Comisión de Investigación
- Dar traslado a la Comisión de Investigación de los casos de acoso sexual o por razón de sexo
- Colaborar con la Comisión de Investigación en el registro de los casos, en el seguimiento y la evaluación del protocolo

#### *6.3.1.3 Forma de actuación de la Asesoría Confidencial*

Recibida una queja o denuncia, e independientemente de la entidad de ésta, la Asesoría Confidencial:

- Garantizará la confidencialidad de las actuaciones, tomando medidas para la **protección de las identidades de las personas relacionadas** con el caso desde el primer momento
- Valorará la necesidad de medidas para la **protección de la persona** o personas objeto de acoso e instará a su adopción con la **urgencia** que requiera la situación concreta
- Llevará a cabo las actuaciones necesarias para que **ningún supuesto de probable acoso quede sin repuesta**
- Tratará de realizar las actuaciones con en el **menor plazo posible**, respetando las garantías del procedimiento

En relación con la **persona acosada**, la Asesoría Confidencial:

- Proporcionará una **acogida y un trato respetuoso** hacia la persona que se siente objeto de acoso o de conductas sexistas, ofreciendo el apoyo que requiera y evitando comentarios que minimicen la importancia de lo que denuncia o que pongan en duda su credibilidad
- **Evitará que tenga que repetir** las cuestiones de manera innecesaria, así como encuentros o confrontaciones con el acosador y otro tipo de situaciones que pudieran re-victimizar a la acosada
- **No impondrá la obligación de probar lo que refiere**, haciendo las comprobaciones necesarias de forma indirecta si es necesario, recabando y teniendo en cuenta únicamente información que sea relevante para el caso

### 6.3.2 Comisión de Investigación

#### *6.3.2.1 Composición de la Comisión de Investigación*

Estará formada por 3 personas, y otras tantas suplencias, que preferentemente serán mujeres designadas a propuesta de la Comisión de Igualdad de Osakidetza, asegurándose en la misma la participación sindical.

La designación de las personas se realizará por mayoría cualificada de 3/5 de la Comisión de Igualdad.

La persona representante sindical y su suplente, serán elegidas entre las personas propuestas por las representantes sindicales. Las otras dos personas y suplentes, pertenecientes a ámbitos de gestión de personal/salud laboral/jurídico/etc. serán elegidas entre las personas propuestas por Osakidetza.

Todas las personas componentes de la Comisión de Investigación recibirán formación específica en acoso sexual y por razón de sexo, y sobre aplicación del protocolo de Osakidetza, iniciándose ésta en un plazo no superior a 30 días desde su nombramiento.

La renovación de las y los miembros de la comisión de investigación se llevará a cabo por tercios, garantizando así, el mantenimiento del conocimiento y experiencia. Se renovará en dos tercios cada 2 años y en todo caso, siempre que sea necesario, y con la misma mayoría cualificada que en la designación inicial.

#### *6.3.2.2 Funciones de la Comisión de Investigación*

La Comisión de Investigación realizará el procedimiento formal en las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección de RRHH de Osakidetza.

La investigación que realice frente a la denuncia tendrá la consideración de expediente informativo a efectos disciplinarios.

Realizará las funciones siguientes:

- **Recibir las denuncias** sobre acoso sexual o por razón de sexo, informadas por la Asesoría Confidencial o directamente por la persona (persona, representante legal, testigo) que denuncia estar siendo acosada.
- **Realizar el procedimiento formal** de resolución en las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección de RRHH de Osakidetza, para la incoación del expediente sancionador, en su caso.
- En situaciones que afecten a personas de empresas externas y personal de Osakidetza, comunicar la denuncia a **la empresa externa** correspondiente y hacer seguimiento de las actuaciones.

- Cuando la denuncia se refiera a personal directivo de Osakidetza, se comunicará la denuncia, y en su caso el resultado de la investigación, a la Comisión de Ética Pública.
- Colaborar con la Asesoría Confidencial en el registro de los casos, así como en el seguimiento y la evaluación del protocolo

#### *6.3.2.3 Forma de actuación de la Comisión de Investigación*

Se respetarán los plazos establecidos, procurando realizar las actuaciones con la mayor celeridad que permitan las garantías del procedimiento.

En todas las actuaciones la Comisión de Investigación se guiará por los criterios establecidos en el protocolo, velando porque se respeten los derechos y se apliquen las garantías del procedimiento a todas las personas, ya sean denunciantes, denunciadas o testigos.

Si la persona acosada accede directamente a la Comisión de Investigación, ésta actuará conforme a lo establecido en el apartado 6.3.1.3 (Forma de actuación de la Asesoría Confidencial)

## 6.4 Procedimiento

El protocolo de actuación y tratamiento frente a los casos de acoso se activará a partir de las quejas o denuncias que se reciban en la Asesoría Confidencial o en la propia Comisión de Investigación.

Si se recibiera alguna comunicación o denuncia verbal, ésta deberá registrarse por escrito, a través del formulario creado a tal efecto, para empezar el procedimiento de actuación.

Cuando denuncie una persona que no sea la acosada ni su representante legal, se le comunicará a esta antes de iniciar las actuaciones. La denuncia efectuada por la persona acosada o su representante será suficiente para iniciar el procedimiento.

En el caso de que la persona denunciante no desee que la Asesoría Confidencial de su organización participe en la resolución, se le ofrecerá dirigirse directamente a la Comisión de Investigación. Deberá quedar registro documental de todas las actuaciones, preferentemente en formato electrónico, con garantía del anonimato y de la protección de datos de carácter personal.

La aplicación de este protocolo no impedirá a las partes implicadas ni a Osakidetza la realización de las acciones legales que consideren oportunas, tanto en vía judicial como administrativa, ya sea previa, simultáneamente o con posterioridad al desarrollo del mismo.

**La denuncia** se presentará en documento específico, pudiendo realizarla:

1. La persona acosada o su representante legal
2. Alguien que sea testigo del hecho y que quiera denunciarlo

Asimismo, Mandos intermedios de la persona acosada o acosadora; el Delegado o la Delegada Sindical; el Servicio de Prevención o el Servicio de Personal, en definitiva, deben de activar el procedimiento, si tienen conocimiento de ello.

Se establecerá un espacio online específico con recepción directa por las asesorías confidenciales para facilitar la comunicación de la denuncia y la realización de consultas, pudiendo presentarse además por cualquiera de las vías legalmente establecidas y mientras se desarrolla la herramienta específica.

Los plazos establecidos en los procedimientos se entenderán como días hábiles.

### 6.4.1 Primeras actuaciones

Se realizarán tras recibir la denuncia, en un plazo de 3 días.

1. En el momento de recibir la denuncia, la Asesoría Confidencial **verificará** que se trate de un supuesto de acoso sexual o por razón de sexo, o bien una conducta de corte sexista, para **iniciar el procedimiento correspondiente**.

2. En el caso de que los hechos denunciados inicialmente como acoso sexual o por razón de sexo se estime que encajan en alguna otra categoría de acoso o revelen la existencia de conflicto laboral sin componentes de sexo o género, supuestos que no entran en el ámbito de este protocolo, derivará la denuncia al órgano que corresponda, **comunicando el hecho a la persona denunciante.**

3. Cuando se aprecien evidencias de acoso sexual o por razón de sexo y **la persona que presenta la denuncia no sea la acosada** ni su representante legal, la Asesoría Confidencial **se pondrá en contacto con la persona acosada para verificar** los hechos antes de comenzar las actuaciones. En caso de negar la situación de acoso, o no desear que se inicie el procedimiento, si hubiera claras sospechas de acoso, en función de las circunstancias concretas de cada caso, se valorarán las actuaciones a seguir, garantizando en todo momento la seguridad de todas las personas que participen en el procedimiento.

4. **El protocolo se activará** tanto si la denuncia o queja refiere conductas de acoso como de corte sexista, y se desarrollará de dos maneras diferentes según el caso y los deseos de la persona o personas afectadas. En ambos casos se informará a la persona sobre el presente procedimiento, sus fases y garantías, así como sobre los derechos, opciones y acciones que pueda precisar para la toma de decisiones.

### 6.4.2 Tipos de procedimiento

Se establecen dos tipos de procedimiento, uno breve para corrección de conductas sexistas que no revistan la gravedad como para constituir acoso. Se denomina procedimiento informal y lo tramita y resuelve la Asesoría Confidencial.

Cuando en el análisis preliminar de la denuncia se encuentren evidencias de acoso se iniciará directamente el procedimiento formal, que realizará la Comisión de Investigación.

En ambos procedimientos se garantizará el respeto, la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas, tomando las medidas oportunas para que tanto la denuncia como las identidades de la denunciada y de la denunciante no se conozcan por personas ajenas al procedimiento, mediante la asignación de códigos que garanticen el anonimato.

Ambas partes podrán participar en el procedimiento acompañadas de otra persona si así lo desean.

### 6.4.3 Procedimiento informal de resolución en supuestos de conductas sexistas (Asesoría Confidencial)

Su objetivo es conseguir resolver la situación con la intervención de la Asesoría Confidencial.
Se podrá utilizar únicamente cuando los hechos no revistan la gravedad suficiente para ser catalogados como supuestos de acoso.

Si no se acepta el procedimiento informal o no se logra un acuerdo mediante el mismo, se trasladará el caso, dando cuenta de la denuncia y las actuaciones ya realizadas, a la Comisión de Investigación del Protocolo para iniciar el procedimiento formal.

#### *6.4.3.1 Plazo*

El plazo total desde la verificación de la denuncia por la AC y el fin del procedimiento informal **no será superior a 12 días.**

#### *6.4.3.2 Fases*

FASE 1: **Inicio (3 días)**

- Recepción:

  La queja o denuncia se recibirá bien de forma verbal o escrita. En caso de que sea de forma verbal, se recogerá por escrito por parte de la asesoría confidencial. Para proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

  Una vez recibida la queja o denuncia, la Asesoría Confidencial se reunirá para hacer un primer análisis de ésta y ver si las conductas pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, y poder activar el procedimiento formal, o puede tratarse de una conducta sexista y debe continuarse con el procedimiento informal.

  Se programarán las actuaciones a realizar.

- Contacto con la persona denunciante:

  Realizado el primer análisis, a partir de la documentación recibida, la Asesoría Confidencial se pondrá en contacto lo antes posible con la persona denunciante concertando una cita para una entrevista inicial. Se le informará que puede asistir acompañada de otra persona.

En esta primera entrevista, se firmará el "*Compromiso de confidencialidad e imparcialidad*", en el Anexo 5, que firmarán también todas las personas que tomen parte en el procedimiento.

Una vez relatada la queja o denuncia, si se estima que se trata de una conducta sexista se propondrá a la persona denunciante llevar a cabo el procedimiento informal, explicándole en qué consiste y respondiendo a sus dudas.

Si acepta este procedimiento informal se seguirá en la Asesoría Confidencial.

En el caso de aceptar el procedimiento informal, pero no querer continuar en la Asesoría Confidencial de su organización, se le ofrecerá la posibilidad de trasladarlo directamente a la Comisión de Investigación.

Si, una vez propuesto y explicado este tipo de procedimiento, la persona no lo acepta, la Asesoría Confidencial remitirá la queja o denuncia a la Comisión de Investigación con el "*Formulario Informe de la Asesoría Confidencial "(*Anexo 3).

- Realización del informe de situación:

  Toda la información recabada, la documentación recibida en la entrevista mantenida con la persona, la firma del "*Compromiso de confidencialidad e imparcialidad"* (Anexo 5)*,* y la aceptación por parte de la persona de iniciar el procedimiento informal, se recogerá por escrito para posteriormente cumplimentar el informe final de la Asesoría Confidencial.

  Si en esta primera fase se considera que se trata de un caso de acoso y no de conducta sexista se firmará la denuncia (si ésta ha sido verbal o no está firmada) quedando registrada por escrito según el "F*ormulario de denuncia o solicitud para activación del protocolo contra acoso sexual o por razón de sexo*" en el Anexo 2 y se enviará junto con el "Formulario Informe de la Asesoría Confidencial "Anexo 3 a la Comisión de Investigación. En todo momento se acompañará a la persona denunciante ofreciéndole apoyo y valorando la necesidad y adopción de medidas de protección.

FASE 2: **Intervención (7 días)**

- Comunicación a la persona denunciada y entrevistas con las personas, presenciales o por cualquier otro medio que permita un tratamiento adecuado de la situación:

  Una vez constatada la existencia de indicios de conducta sexista de la queja presentada, se entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta,

para manifestarle por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta, que de ser cierta y de reiterarse o persistir en el tiempo, podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las responsabilidades disciplinarias en que la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

FASE 3: **Fin procedimiento (2 días)**

**Con acuerdo**:

- Propuestas de medidas. Implementación
  Se proponen las medidas más adecuadas para erradicar esa conducta sexista, entre ellas, realizar formación específica:
  - curso "Acercándonos a la igualdad de mujeres y hombres" formato on line
  - curso específico en materia de acoso sexual o por razón de sexo

  en el caso de no aceptar las medidas, se pasaría a lo establecido en la opción siguiente: "sin acuerdo", y se iniciaría el procedimiento formal
- Reflejo documental de los compromisos y medidas acordadas, elaboración del *"Formulario informe de la Asesoría Confidencial"* (Anexo 3)
- Remisión de "*Formulario informe de la Asesoría Confidencial*" (Anexo 3) ya completado a la Comisión de Investigación
- Comunicación a la persona denunciante y a la persona denunciada
- Fin

**Sin acuerdo**:

- Se activaría el procedimiento formal con el envío del "*Formulario informe de la Asesoría Confidencial"* (Anexo 3) a la Comisión de Investigación
- Comunicación a la persona denunciante y a la persona denunciada

### 6.4.4 Procedimiento Formal (Comisión de Investigación)

Se iniciará directamente cuando haya indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin pasar por el procedimiento informal ni promover cualquier tipo de mediación para resolverlo, así mismo, cuando el procedimiento informal no logre resolver la situación o por deseo de la persona afectada.

El expediente que se desarrolle tendrá carácter de **expediente informativo**.

#### *6.4.4.1 Plazo*

El plazo total de resolución desde la recepción del caso por la Comisión de Investigación **no será superior a 20 días**, pudiendo **ampliarse excepcionalmente en 8 días** en casos de especial complejidad.

#### *6.4.4.2 Fases*

Una vez se haya iniciado el procedimiento y siempre que haya indicios de acoso, los órganos para la aplicación del protocolo, en función del riesgo y/o daño a la persona acosada, pueden proponer a la dirección de personas la adopción de medidas preventivas que velarán siempre por los intereses de la persona acosada, dándole relevancia a la misma.

FASE 1**: Inicio (3 días)**

**Recibida la denuncia y el informe de la Asesoría confidencial**, o excepcionalmente habiendo recibida la denuncia directa por la persona acosada, la Comisión de Investigación se reunirá para analizarla y planificar las actuaciones iniciales, que se realizarán en un plazo máximo de **3 días** desde la recepción de la denuncia:

- Reunión para analizar el caso, planificación de tareas.
- Propuesta a la dirección de personas correspondiente de las **medidas preventivas** que se estimen necesarias con la información existente en esa fase del procedimiento.
- **Comunicación del inicio del procedimiento a las personas afectadas**, notificando la denuncia a la denunciada e identificando a las personas de la Comisión que participarán en el mismo, posibilitando la recusación por los motivos legalmente establecidos. Se dará un plazo de 8 días a partir de la notificación para presentar pruebas y alegaciones a los hechos denunciados. Durante el periodo de alegaciones se realiza la siguiente fase.

FASE 2: **Investigación (17 días)**

- Realización de la investigación complementaria si es necesaria: solicitud de información, entrevistas a mandos, a testigos, u otras, realizándose en el plazo abierto para alegaciones (**8 días**)
- Propuesta de **medidas preventivas** que no se hubieran pedido inicialmente y se estimen necesarias al ir realizando la investigación. La Comisión e Investigación **comunicará al órgano competente** para hacerlas efectivas. La adopción de medidas se realizará tanto en la fase inicial del procedimiento como durante la tramitación del expediente si se estimaran necesarias, ajustadas a lo que requiera la situación concreta.
- Si el caso lo requiere se podrá solicitar asesoría experta.
- Se proporcionará la asistencia médica y psicológica que requiera el estado de la persona acosada.

- Se proporcionará la asistencia o asesoramiento jurídico que sea necesario durante el procedimiento.
- Comunicación del informe a las partes y periodo de alegaciones **3 días**
- Informe definitivo y comunicación a las partes (Anexo Informe Comisión Investigación).

Si se concluye la existencia de acoso, traslado a la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza para actuaciones posteriores, en plazo máximo de **3 días** desde la recepción de alegaciones

FASE 3: **Terminación**

- Archivo de la denuncia si no queda probada la situación de acoso
- Cuando quede probada la situación de acoso se dará traslado del resultado y de la propuesta de medidas a la Dirección de RRHH de Osakidetza y a la Organización de Servicios correspondiente para el desarrollo de actuaciones disciplinarias e interposición de denuncia ante la Fiscalía, en su caso
- Si la persona acosada desiste de forma expresa, pero se aprecian indicios fundados de acoso o como resultado de la investigación ha quedado probado el acoso sexual o por razón de sexo, las actuaciones seguirán de oficio.
- Si se concluyera que los hechos no constituyen acoso sexual o por razón de sexo, pero pueden ser sancionables se pondrá en conocimiento del órgano competente para su resolución.

### 6.4.5 Actuaciones finales

La Asesoría Confidencial y la Comisión de Investigación harán seguimiento de la adopción de las medidas correctoras por los órganos responsables y de la atención a la víctima para su reparación.

## 6.5 Régimen disciplinario

Aunque el presente protocolo no tiene potestad sancionadora, cuando de su aplicación se concluya la existencia de acoso, se iniciará el correspondiente procedimiento disciplinario, que tendrá en cuenta la investigación realizada en el marco del protocolo y su informe de resolución.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se tipifican como faltas muy graves en el régimen disciplinario aplicable al personal de Osakidetza, según la normativa básica: la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

El personal funcionario que desarrolle sus funciones en Osakidetza está sujeto al régimen disciplinario y las sanciones que se establecen por la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

## 6.6 Procedimiento en los casos de acoso entre personas de Osakidetza y de empresas contratadas

- Si quien acosa pertenece a la plantilla de Osakidetza y la persona acosada pertenece a una empresa externa, a la recepción de la denuncia se activará el protocolo siguiendo el procedimiento establecido, informando desde el primer momento a la empresa de la persona acosada y colaborando con ella en la asesoría y acompañamiento a la víctima.

- Si el acoso lo realizara una persona de empresa externa sobre una persona trabajadora de Osakidetza, la Asesoría Confidencial trasladará la denuncia a la Comisión de Investigación, que instará a la empresa afectada para que active su propio protocolo o las medidas de que disponga para la resolución de estos supuestos. Osakidetza participará en las actuaciones y quedará garantizada la protección de la víctima.

- Cuando el acoso se dé entre personas externas que trabajan en centros de Osakidetza, se comunicará el hecho a la empresa o empresas correspondientes haciendo seguimiento de su resolución.

La inacción de la empresa externa ante un supuesto de acoso realizado por su personal, bien sea entre personal propio o sobre una persona trabajadora de Osakidetza, tendrá consecuencias en la relación contractual que la empresa mantiene con Osakidetza y en posibles contrataciones futuras, según la normativa aplicable.

Así mismo, desde Osakidetza se impulsará la incorporación de cláusulas específicas en los contratos de obras y servicios que se formalicen.

## 6.7 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a personal directivo

Cuando se denuncie un supuesto de acoso realizado por personal directivo de Osakidetza, se comunicará la denuncia, y en su caso, el resultado de la Comisión de Investigación, a la Comisión de Ética Pública, órgano competente para resolver las quejas o denuncias sobre incumplimientos del Código Ético y de Conducta de los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público.

# 7 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

La Comisión de Investigación en colaboración con las Asesorías Confidenciales llevará el registro de las todas las quejas y denuncias presentadas, y de los procedimientos informales y formales realizados, con seguimiento de la adopción de las medidas correspondientes.

Se realizarán informes de **seguimiento semestrales**, a partir de los cuales se hará la **evaluación anual** de los procedimientos, y de las medidas y sanciones resultantes de los mismos.

Dichos informes semestrales recogerán información cuantitativa y cualitativa. Los informes de seguimiento semestrales, así como la evaluación anual con la propuesta de actuaciones de mejora, se trasladarán a la Comisión de Igualdad de Osakidetza. (Anexos informes de seguimiento y evaluación).

El presente protocolo será revisado al cabo del primer año por la Comisión de Igualdad de Osakidetza, a fin de proponer en su caso las modificaciones y mejoras que se consideren necesarias. Durante los primeros 4 años se recomienda una evaluación anual, y a partir de este momento cada 2 años se procederá a su revisión.

## 7.1 Indicadores

Para obtener los indicadores se propone llevar un registro donde se recogerán los datos únicamente a efectos estadísticos sin tener ningún dato personal.

Ver Anexo 9 Registro de actuaciones del protocolo contra acoso sexual y por razón de sexo.

### 7.1.1 Indicadores de impacto

- Nº medidas de comunicación, información y sensibilización realizadas
- Nº y tipología de acciones de formación protocolo realizadas
- Valoración antes y después, dentro de las acciones de formación.

### 7.1.2 Indicadores de resultado

- Nº total de denuncias recibidas clasificadas por tipo: conducta sexista, acoso sexual, acoso razón de sexo
- Nº de denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo (otro tipo de acoso)
- Nº de personas denunciantes y denunciadas desagregadas por sexo
- Porcentaje de denuncias realizadas por otra persona diferente de la acosada

- Nº de procedimientos por tipo: informal, formal
- Porcentaje de procedimientos que exceden el plazo máximo previsto
- Porcentaje de procedimientos Informales que se resuelven con acuerdo
- Porcentaje de procedimientos formales que desestiman la denuncia
- Nº de medidas adoptadas y tipología
- Nº personas denunciantes que solicitan directamente entrar por la Comisión de Investigación (recoger motivo)

### 7.1.3 Indicadores de proceso

Destinada a las personas denunciantes, se plantea para el final del procedimiento, una encuesta de valoración del proceso del protocolo con el objeto de poder mejorar el procedimiento de acogida y el transcurso del procedimiento.

Ver Anexo 8 Percepción cualitativa del protocolo.

# 8 PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL (LOPD)

El compromiso adquirido por Osakidetza – Servicio vasco de salud con la protección de datos personales y con la igualdad de género, incluye la voluntad de este Ente público de respetar y garantizar que se respetan los principios recogidos en la normativa de protección de datos personales, en el tratamiento de dichos datos.

En concreto, el Artículo 5 del *REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE* (Reglamento general de protección de datos, en adelante, RGPD), establece dichos principios esenciales de protección de datos, entre los que, a los efectos del presente procedimiento, interesa destacar los siguientes:

- **Licitud**: la base jurídica que habilita el tratamiento de los datos personales afectos al procedimiento frente al acoso es [art. 6.1.c RGPD] el cumplimiento de una obligación legal conforme a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 5.4 y 14).

- **Lealtad y transparencia**: se informará a las personas interesadas (víctimas, presuntas personas acosadoras) sobre el tratamiento de sus datos personales y los derechos que les asisten en materia de protección de datos personales.

- **Finalidad**: los datos personales se usarán únicamente para el procedimiento frente al acoso. No deberán constar en ningún documento que no se refiera a dicho procedimiento, ni debería figurar el "acoso" como la causa de adopción de medidas correctoras en el puesto de trabajo. Asimismo, si se observase un posible delito existe el deber de denunciarlo al Ministerio Fiscal / Juzgado, lo que conllevaría la comunicación de los datos necesarios.

- **Minimización**: únicamente se recabarán y se tratarán los datos personales pertinentes para esclarecer lo ocurrido y que permitan desarrollar las actuaciones necesarias.

- **Limitación del plazo de conservación:** al término del procedimiento interno los datos permanecerán bloqueados (es decir, no accesibles; siéndolo únicamente por requerimiento de la autoridad competente ) mientras prescribe la sanción o consten en un proceso judicial. Y una vez transcurrido ese plazo se eliminarán o, si se conservasen a otros efectos, deberán anonimizarse (es decir, eliminándose toda referencia que pudiera facilitar la identificación de las personas de cuyos datos se trate).

- **Seguridad de la información y confidencialidad:** Únicamente conocerán los datos quienes participen en el procedimiento frente al acoso. Para evitar que personas no autorizadas pudieran llegar a conocer la identidad de las personas de cuyos datos se trate, se asignarán códigos seudonimizados a todas las personas implicadas (víctimas, presuntas personas

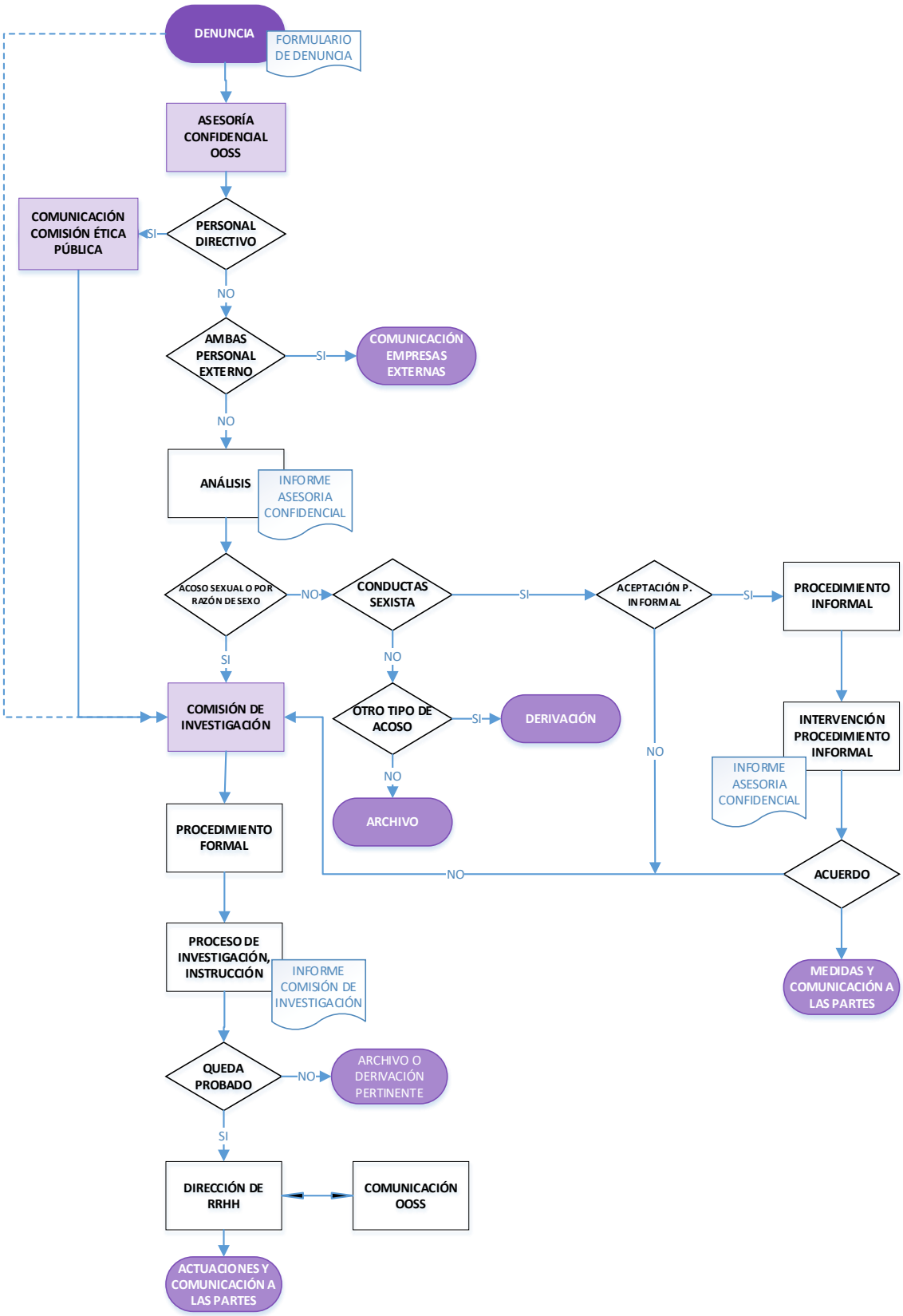
acosadoras, testigos). Los y las representantes legales del personal solo podrán conocer la identidad de quien corresponda si fuese imprescindible para ejercer dicha representación.

Osakidetza considera, de acuerdo con las leyes, que los datos personales de las personas víctimas (particularmente su identidad) tienen el carácter de **categoría especial de datos personales**. Asimismo, se aplicará ese mismo carácter a los datos personales de las personas presuntas acosadoras (en previsión de que pudiera tratarse de un delito [en aplicación del derecho penal] y/o una posible infracción administrativa [por la legislación de protección de datos personales]. En consecuencia, durante el tratamiento de los datos han de observarse las medidas de seguridad más apropiadas.

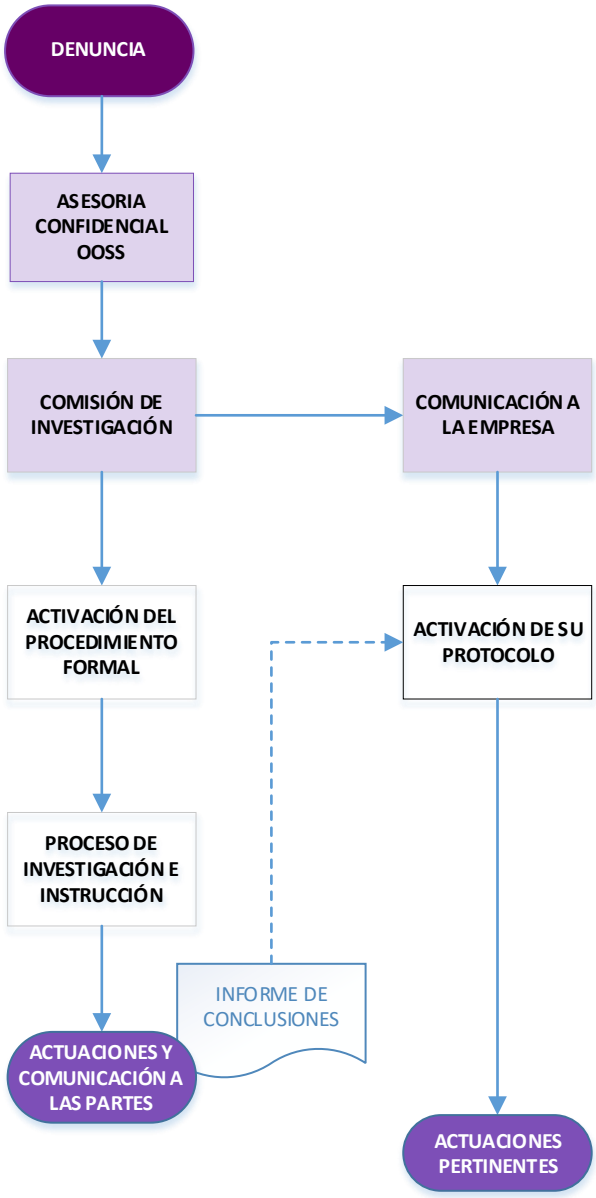
Finalmente, cabe recordar que las responsabilidades en que pueden incurrir las personas infractoras, por vulneraciones de la normativa de protección de datos personales (aunque no se detectase situación efectiva de acoso), les pueden acarrear la imposición de sanciones económicas gravísimas en caso de que proceda una denuncia ante la Agencia Española de Protección de Datos, y asimismo se les puede incoar expediente disciplinario (falta grave o muy grave; suspensión, separación, traslado…) o se les podría imputar un delito, con pena de prisión (por ejemplo, la revelación de secretos) y también deberían responder civilmente por los daños morales o patrimoniales (teniendo que hacerse cargo de las indemnizaciones que correspondan).

# 9 ANEXOS

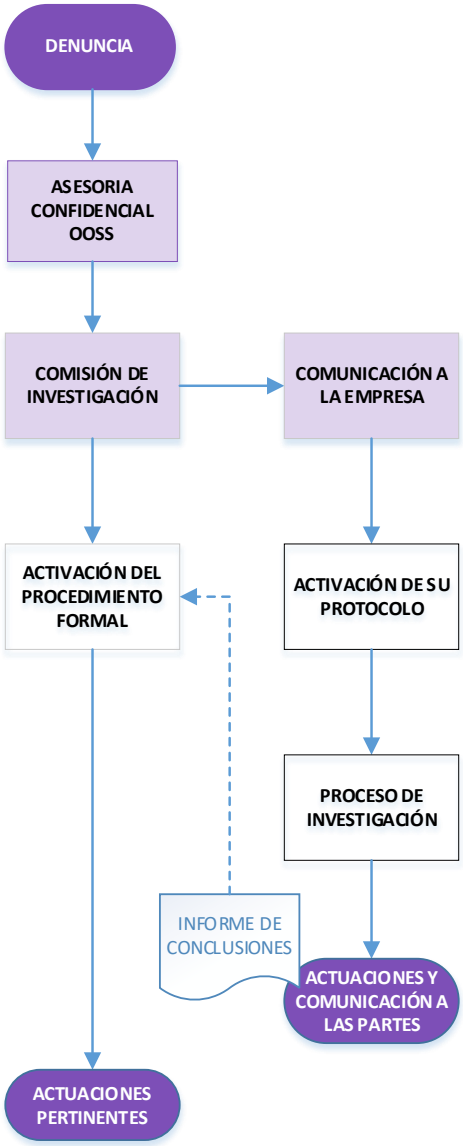
## 9.1 Anexo 1. Ficha resumen procedimiento



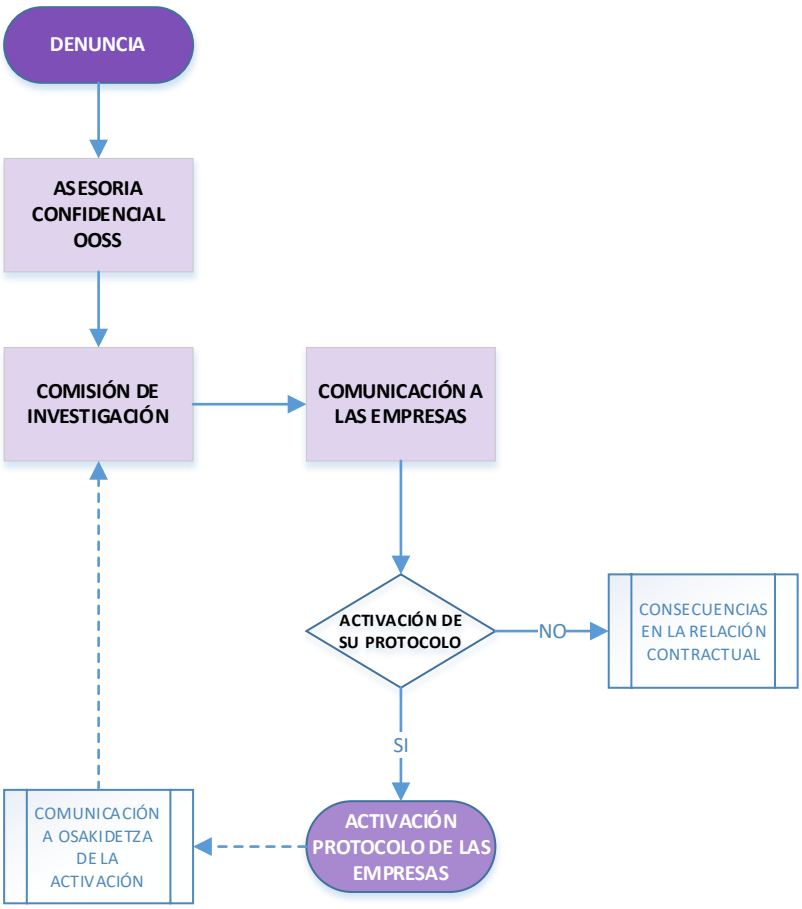
### 9.1.1 Procedimiento en el que la PERSONA DENUNCIANTE es PERSONAL DE OSAKIDETZA y la persona denunciada es de OTRA EMPRESA



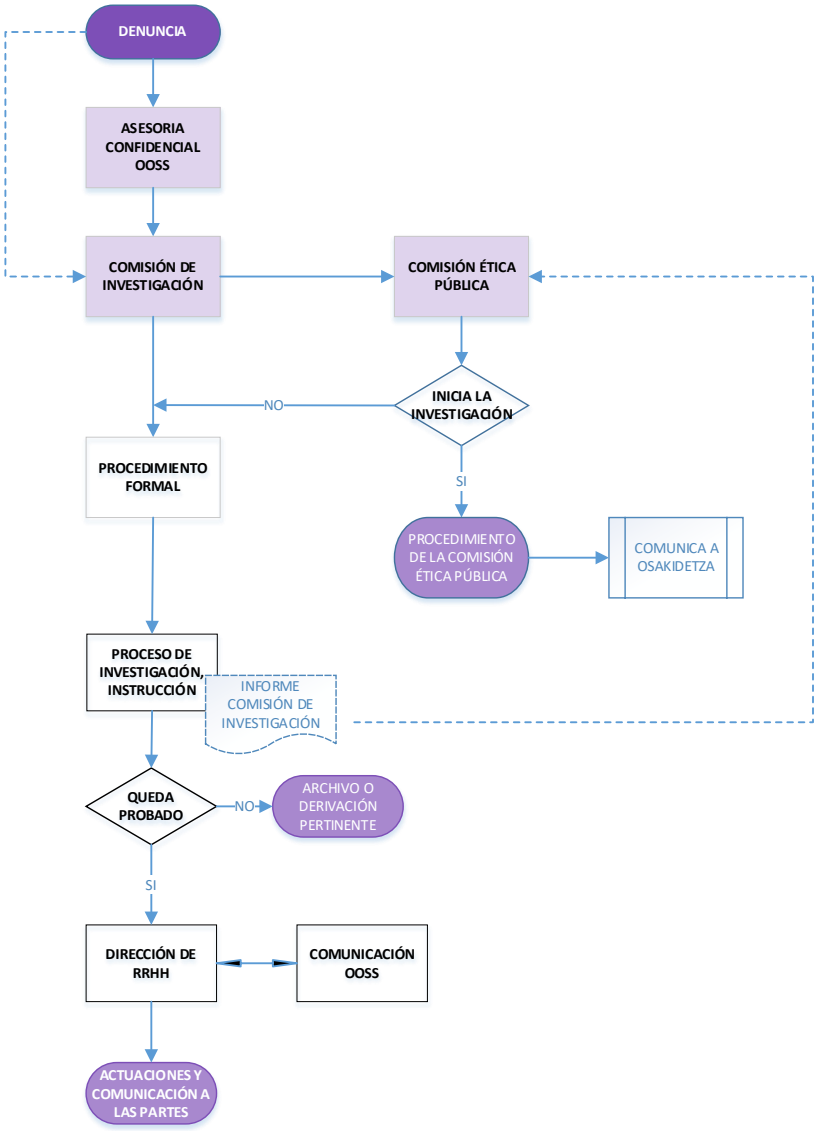
### 9.1.2 Procedimiento en el que la PERSONA DENUNCIADA es PERSONAL DE OSAKIDETZA y la persona denunciante es de OTRA EMPRESA



### 9.1.3 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a EMPRESAS EXTERNAS



### 9.1.4 Procedimiento en los casos de acoso que afecten a PERSONAL DIRECTIVO



## 9.2 Anexo 2. Formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo

### SOLICITANTE

☐ PERSONA AFECTADA ☐ PERSONA TESTIGO

☐ REPRESENTANTE LEGAL ☐ OTRAS

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE

NOM BRE Y APELLIDOS

D.N.I TELÉFONO DE CONTACTO

SEXO: ☐ MUJER ☐ HOMBRE ☐ NO BINARIO / OTRA IDENTIDAD SEXUAL

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA SOLICITANTE

CATEGORIA/PUESTO FUNCIONAL

ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS

VINCULACIÓN LABORAL

### DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA A LA SOLICITANTE

NOMBRE Y APELLIDOS

D.N.I TELÉFONO DE CONTACTO

SEXO: ☐ MUJER ☐ HOMBRES ☐ NO BINARIO / OTRA IDENTIDAD SEXUAL

### DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA, EN CASO DE SER DISTINTA A LA SOLICITANTE

CATEGORIA/PUESTO FUNCIONAL

ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS

VINCULACIÓN LABORAL

## DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En caso de que haya testigos indicar sus nombres y apellidos

## DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ SI, Especificar:_____ ☐ NO

## SOLICITUD

*Solicito el inicio del PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN OSAKIDETZA*

*Localidad y fecha* *Firma de la persona interesada*

PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento del artículo 13 del Reglamento (UE) 2016/ 679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos, se informa que, en el ámbito del presente protocolo, los datos personales para gestionar el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, se incorporarán a la actividad de tratamiento denominada "*XXXXX XXXXXXXX XXXXXX*" de la División de Recursos Humanos de Osakidetza. (LA ACTIVIDAD DE TRATAMIENTO SE DETERMINARÁ UNA VEZ REALIZADA LA **EVALUACION DE IMPACTO DE PROTECCION DE DATOS** (**EIPD**))

La finalidad de dicho tratamiento es la gestión de situaciones que pudieran entrar bajo la consideración de (…), conforme al cumplimiento de una obligación legal conforme a Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (art. 5.4 y 14) . No se realizarán comunicaciones de datos a terceras organizaciones, salvo al Ministerio Fiscal / Juzgado si se observara un posible delito o a la Comisión de Ética Pública adscrita al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno del Gobierno Vasco en el caso de participación de personal directivo.

Únicamente se recabarán y tratarán los datos pertinentes para esclarecer lo ocurrido y para el procedimiento frente al acoso. Únicamente conocerán los datos quienes participen en el procedimiento y al término del mismo los datos permanecerán bloqueados mientras prescribe la sanción o consten en un procedimiento judicial, y una vez transcurrido ese plazo, se eliminarán o se anonimizarán si se conservasen a otros efectos.

La persona interesada tiene derecho de acceso, rectificación, supresión de sus datos, y la limitación u oposición a su tratamiento. Podrá ampliar información en materia de protección de datos en la siguiente dirección web:
https://www.osakidetza.euskadi.eus/protecciondatos

## 9.3 Anexo 3. Formulario Informe de la Asesoría Confidencial

***SOLICITANTE***

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | PERSONA AFECTADA | | | PERSONA TESTIGO |
| | REPRESENTANTE LEGAL | | | OTRAS: _____ |

***TIPO DE CONSULTA/ QUEJA/DENUNCIA***

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | CONSULTA | | | ACOSO SEXUAL |
| | CONDUCTA SEXISTA | | | ACOSO POR RAZÓN DE SEXO |

***DATOS DE LA PERSONA AFECTADA***

| | |
|---|---|
| Nº EXPEDIENTE | |

| | |
|---|---|
| ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS | |

***DATOS DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL***

| ***COMPOSICION*** |
|---|
| |
| |
| |

***MOTIVO DE CONSULTA/QUEJA/DENUNCIA*:**

*Descripción*

_____

_____

_____

***INFORMACIÓN RECABADA Y ENTREVISTAS REALIZADAS***

_____

_____

_____

***VALORACIÓN DEL CASO***

_____

_____

_____

***CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEDIDAS***

_____

_____

_____

_____

***DERIVACIÓN O FIN DEL PROCEDIMIENTO INFORMAL***

_____

_____

_____

| | |
|---|---|
| Comunicación a la persona denunciante | ☐ |
| Comunicación a la persona denunciada | ☐ |
| Firmado (Asesoría Confidencial) | |

## 9.4 Anexo 4. Formulario Informe de la Comisión de Investigación

***SOLICITANTE***

| | |
|---|---|
| | PERSONA AFECTADA |
| | REPRESENTANTE LEGAL |

| | |
|---|---|
| | PERSONA TESTIGO |
| | OTRAS: _____ |

***TIPO DE ACOSO***

| | |
|---|---|
| | ACOSO SEXUAL |
| | ACOSO POR RAZÓN DE SEXO |

***DATOS DE LA PERSONA AFECTADA***

| | |
|---|---|
| Nº EXPEDIENTE | |

| | |
|---|---|
| ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS | |

***DATOS DE LA COMISIÓN***

| ***COMPOSICION*** |
|---|
| |
| |
| |
| |

***ANTECEDENTES DEL CASO*:**

*Descripción de los hechos y actuaciones previas*

_____

_____

_____

*Testimonios*

_____

_____

_____

*Pruebas recabadas*

_____

_____

_____

*Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la comisión*

_____

_____

_____

*Circunstancias agravantes observadas.*

_____

_____

_____

***CONCLUSIONES:***

_____

_____

_____

***PROPUESTA DE MEDIDAS:***

_____

_____

_____

_____

_____

Comunicación a la persona denunciante ☐

Comunicación a la persona denunciada ☐

Firmado (Comisión de Investigación del Protocolo)

## 9.5 Anexo 5: Modelo de compromiso de confidencialidad e imparcialidad

Don / Dña.

Habiendo recibido la designación como miembro de la Asesoría Confidencial / Comisión de Investigación para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación e investigación de las quejas y denuncias por acoso sexual o de acoso por razón de sexo que pudieran producirse en Osakidetza, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, y la igualdad de trato de mujeres y hombres.
- Tratar con reserva y con la más absoluta discreción toda la información que conozca sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o tratarse de conductas sexistas.
- Mantener la más estricta confidencialidad sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación, así como las identidades de las personas afectadas.
- Comunicar cuando concurra en el procedimiento cualquiera de las causas de abstención recogidas en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público, o cualquier otra circunstancia que pudiera afectar o poner en duda mi imparcialidad.

Así mismo, declaro que Osakidetza me ha informado sobre la responsabilidad disciplinaria y las sanciones que se pueden aplicar por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de

## 9.6 Anexo 6. Formulario Informe de seguimiento semestral

| PROCEDIMIENTOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Nº. | % | OBSERVACIONES |
| Denuncias recibidas clasificadas por tipo: conducta sexista (1), acoso sexual (2), acoso razón de sexo (3) | (1)<br>(2)<br>(3) | | | |
| Denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo | | | | |
| Personas denunciantes | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL: | | | |
| Personas denunciadas | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Denuncias realizadas por otra persona diferente de la afectada | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Procedimientos por tipo: informal, formal | INFORMAL<br><br>FORMAL | | | |
| Procedimientos que exceden el plazo máximo previsto | | | | |
| Procedimientos Informales que se resuelven con acuerdo | | | | |
| Procedimientos formales que desestiman la denuncia | | | | |
| Medidas adoptadas y tipología | | | | |
| Personas denunciantes que acceden directamente a la Comisión de investigación sin pasar por la Asesoría Confidencial (recoger motivo) | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL: | | | |

## 9.7 Anexo 7. Formulario Informe de evaluación anual

| FICHA SINTESIS DE LA EVALUACIÓN ANUAL | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ACTUACIONES DE PREVENCIÓN** | | | | |
| | | **Nº** | **%** | **OBSERVACIONES** |
| Medidas de comunicación, información y sensibilización. | | | | |
| Acciones de formación. | | | | |
| Personas que se han formado. | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Valoración antes y después, dentro de las acciones de formación. | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL: | | | |
| **PROCEDIMIENTOS** | | | | |
| | | **Nº.** | **%** | **OBSERVACIONES** |
| Denuncias recibidas clasificadas por tipo: conducta sexista (1), acoso sexual (2), acoso razón de sexo (3) | (1)<br>(2)<br>(3) | | | |
| Denuncias por otros supuestos que quedan fuera del protocolo | | | | |
| Personas denunciantes | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Personas denunciadas | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Denuncias realizadas por otra persona diferente de la afectada | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL | | | |
| Procedimientos por tipo: informal, formal | INFORMAL<br><br>FORMAL | | | |
| Procedimientos que exceden el plazo máximo previsto | | | | |
| Procedimientos Informales que se resuelven con acuerdo | | | | |
| Procedimientos formales que desestiman la denuncia | | | | |
| Medidas adoptadas y tipología | | | | |
| Personas denunciantes que acceden directamente a la Comisión de investigación sin pasar por la Asesoría Confidencial (recoger motivo) | MUJER:<br>HOMBRE:<br>NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL: | | | |

| INFORMACIÓN CUALITATIVA | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | MUJERES | HOMBRES | OTRA IDENTIDAD SEXUAL | OBSERVACIONES |
| Conocimiento de la existencia de este protocolo y su funcionamiento | SÍ<br>NO | | | | |
| Conocimiento de dónde acudir | SÍ<br>NO | | | | |
| Accesibilidad/ Facilidad de comunicación con las personas que llevan a cabo el procedimiento | VALORACIÓN | | | | |
| Atención recibida/ Acogida y trato del personal | VALORACIÓN | | | | |
| Resolución y medidas adoptadas | VALORACIÓN | | | | |
| Plazos | VALORACIÓN | | | | |
| Valoración global | VALORACIÓN | | | | |
| **MEDIDAS REALIZADAS A PROPUESTA DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL** | | | | | |
| | | | | | |
| **MEDIDAS REALIZADAS A PROPUESTA DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN** | | | | | |
| | | | | | |
| **SANCIONES IMPUESTAS** | | | | | |
| | | | | | |

| ANÁLISIS/VALORACIÓN DE DATOS |
| --- |
| |

| PROPUESTAS DE MEJORA |
| --- |
| |

## 9.8 Anexo 8. Percepción cualitativa del protocolo

Las siguientes preguntas pretenden conocer tu opinión en relación al *PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO* para poder mejorar el mismo.

- ¿Conocías la existencia este protocolo y su funcionamiento?
  SÍ ☐ NO ☐
- ¿Sabías a dónde acudir?
  SÍ ☐ NO / He tenido que informarme ☐
- Indica por favor tu sexo en la casilla correspondiente:
  MUJER:
  HOMBRE:
  NO BINARIO /OTRA IDENTIDAD SEXUAL

Por favor, indica tu valoración y el grado de acuerdo/desacuerdo con las siguientes afirmaciones, rellenando con una **X** la casilla correspondiente.

| **PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO** | **Puntuación (del 1 al 10, siendo 10 muy buena)** |
|---|---|
| Accesibilidad/ Facilidad de comunicación con las personas que llevan a cabo el procedimiento | |
| Atención recibida/ Acogida y trato del personal | |
| Resolución y medidas adoptadas | |
| Plazos/ Tiempo que ha durado el proceso | |

Valora globalmente el *PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO* con la siguiente escala:

Muy mala 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Muy buena

| Sugerencias de mejora: |
|---|
| |

Muchas gracias por tus aportaciones.

## 9.9 Anexo 9. Registro actuaciones protocolo contra acoso sexual y por razón de sexo

- Código
- Fecha
- Tipo (consulta, denuncia)
- Clasificación (conducta sexista, acoso sexual, acoso por razón de sexo, otro tipo de acoso)
- Persona denunciante (persona afectada, representante legal, Osakidetza (mando intermedio, área de prevención, área de personal)
- Sexo persona denunciante (hombre, mujer, no binario /otra identidad sexual)
- Persona denunciada (nivel superior, otro)
- Sexo persona denunciada (hombre, mujer, no binario / otra identidad sexual)
- Procedimiento informal (si, no)
- Acuerdo procedimiento. Informal (si, no)
- Procedimiento formal (si, no)
- Resolución (acoso probado, acoso no probado)
- Órgano competente (Dir. RRHH, Fiscalía, Comisión de Ética Pública (personal directivo), Dir. Personas OOSS, Empresa externa)
- Conclusiones (medidas, expediente disciplinario, archivo)
- Duración (en plazo, fuera de plazo)
- Observaciones (texto libre)