

**Lanean sexu-jazarpenari eta sexuan  
oinarritutako jazarpenari aurre egiteko  
EITBko protokoloa**

Protocolo de EITB contra  
el acoso sexual y el acoso por razón de sexo



## ÍNDICE

### Parte I. Principios reguladores y contexto

- Declaración de principios
- Ámbito de aplicación
- Política de divulgación
- Sensibilización, información y formación
- Evaluación y seguimiento
- Normativa y definiciones

### Parte II. Presentación de denuncias y proceso

- Presentación de quejas y/o denuncias
- Con quién contactar/Asesoría Confidencial**
- Procedimiento Informal**
- Procedimiento Formal**
  - Denuncia, valoración previa y medidas cautelares
  - Medidas cautelares
  - Procedimiento
  - Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias
  - Tipificación de faltas y sanciones

### ANEXO 1. Hoja de denuncia

## 1.1. | Declaración de principios

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y al derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo.

Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración, por un lado, que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la normativa autonómica, en el Estatuto de los Trabajadores, la Constitución Española y en la normativa de la Unión Europea; y, por otro lado, las consecuencias que para la salud se pueden derivar; **las personas firmantes en representación de la empresa y de la parte social afirmamos tajantemente que no toleraremos esta tipología de violencias en EITB y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, serán duramente sancionadas.**

Igualmente, por medio del presente Protocolo, EITB se compromete a regular un **procedimiento de actuación** para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como, la **formación e información** necesarias para que persona integrante de EITB sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración la normativa y legislación aplicable y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

En cualquier caso, en el marco de **prevención de riesgos laborales**, es necesario evaluar el riesgo de acoso sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

La aplicación del presente protocolo supone la observancia de los siguientes [principios informadores del procedimiento y de las garantías](#) que a continuación se señalan:

- **Principio de celeridad:** Es necesario que la tramitación se realice de [forma urgente](#) y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Principio de confidencialidad y protección de datos:** Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo. Ello supone, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, la no inclusión en los expedientes de datos personales, indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los [datos relativos a la salud](#) tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.
- **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas:** El procedimiento tiene que proteger la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se tiene que actuar con la discreción necesaria para [proteger la intimidad y la dignidad de las personas](#) afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).
- **Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas:** El procedimiento tiene que garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen que actuar de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados. Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas

las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas pueden estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

- **Prohibición de represalias (garantía de indemnidad):** 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 consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven. La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual o por razón de sexo constituyen un motivo de sanción muy grave.
- **Principio de colaboración:** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- **Principio de apoyo de personas formadas:** Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Principio de no re-victimización:** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- **Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral:** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de

la asunción por parte de EITB del compromiso de poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico; o, el contacto con la Asesoría Confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

## 1.2. | **Ámbito de aplicación**

Teniendo en cuenta que en el Grupo EITB tenemos la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en nuestros centros de trabajo debemos asegurar por todos los medios la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, [este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en el Grupo EITB, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio, el personal de contratas o subcontratas y/o productoras y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.](#)

Para ello, informamos mediante este presente protocolo sobre la [política de EITB de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo](#), y sobre la existencia de este [protocolo de actuación](#).

Así, recabaremos de las [empresas proveedoras](#) que trabajan para el Grupo EITB, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre nuestra política y sobre la existencia de este protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

De la misma manera, en EITB asumimos la obligación de dar a conocer a la ciudadanía, a la clientela y a las empresas proveedoras la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

En el caso de que EITB no tengamos, en un supuesto determinado, capacidad de aplicar este protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de nuestro poder, EITB se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

### 1.3. | Política de Divulgación

Este Protocolo está a disposición de todas las personas afectadas a través de:

- Tortolika (intranet)
- EITB.eus/ Korporatiboa (Portal de Transparencia, Portal de Proveedores y Portal de productoras, además de aquellos apartados donde se estime oportuno).\*
- Manuales de acogida (becas y personas trabajadoras).
- Comisión de Igualdad
- En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a los y las trabajadoras autónomas.
- Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las empresas proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

### | Sensibilización, información y formación

EITB impartirá la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

La representación de trabajadores y trabajadoras participará activamente en los cursos formativos que se organicen, así como en la promoción de los mismos entre las personas trabajadoras, con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

### 1.4. | Evaluación y seguimiento

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y a la comisión de igualdad.



## 1.5. Normativa aplicable y definiciones

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a “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”;
- que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);
- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe 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
  - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, EITB está obligada a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El Capítulo regulador del Régimen Disciplinario de los distintos convenios colectivos de EITB los define como faltas grave o muy grave.

## 1.6. | Definición de ACOSO SEXUAL:

Es 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” (art. 7.1 LOI).

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

Las conductas constitutivas de acoso sexual son clasificadas según lo recogido en los distintos convenios de EITB como **GRAVES o MUY GRAVES**.

Algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- Acercamientos excesivos reiterados.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.

- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

## Definición de ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“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” (art. 7.2 LOI).

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, **tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo**, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación. Estas conductas son rechazables en todo caso y son, en su inmensa mayoría, conductas MUY GRAVES.

Algunos EJEMPLOS de acoso por razón de sexo:

- Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas” ...).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

## 2. | Presentación de QUEJAS y/o DENUNCIAS

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 por razón de sexo.

**Toda persona que quiera presentar una queja y/o denuncia puede dirigirse a cualquiera de las siguientes personas:**

- **Marian Parra Salado.** Responsable de Igualdad de EITB.  
94 656 3129 parra\_marian@eitb.eus
- **Alberto Santos Barrena.** Coordinador de Seguridad y Salud de EITB.  
94 656 3167 santos\_alberto@ eitb.eus
- **Izarne Arrigain Azkona.** Directora de RRHH de de EITB.  
94 656 3150 arrigain\_izarne@eitb.eus

Estas son las personas que componen la Asesoría Confidencial que son responsable de poner en marchas los procedimientos correspondientes. Ha sido designada de común acuerdo por la Comisión de Igualdad de EITB.

## | Procedimientos

Serán aplicarán los procedimientos que se describen a continuación, sin perjuicio del procedimiento sancionador que pudiera resultar conforme al convenio colectivo de aplicación.

Asimismo, la Dirección de Recursos Humanos de EITB se compromete a comunicar a la Asesoría Confidencial los hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo.

## Procedimiento informal

- En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan **carácter sexista**, pero no sean constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, la queja podrá presentarse de **forma verbal o escrita ante la Asesoría Confidencial**.
- Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.
- En el supuesto de que se estime que la conducta no es constitutiva de acoso, pero que se trata de una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la empresa y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.
- Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la queja presentada, entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de esta, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.
- La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.
- En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja y a informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.
- El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja 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 con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

- En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.
- Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección de EITB y a la representación del personal, tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad.

## **Procedimiento formal**

### **1. Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.**

- Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.
- La denuncia se realizará por escrito y se remitirá a la Asesoría Confidencial que valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, y si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Al igual que en el caso anterior, la Asesoría Confidencial, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja 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.
- Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

- La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima seriedad y confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

## **2. Medidas cautelares**

- A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de EITB para que esta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así 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, así como un cambio de turno. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.
- Se informará a la Comisión de Igualdad de todos los extremos de la denuncia, de las actuaciones llevadas en cada momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

## **3. Procedimiento.**

- La Asesoría Confidencial utilizará los procedimientos de investigación que considere convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.
- Deberá dar notificación de la presentación de la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada.
- Deberá además darle audiencia en presencia o no de la víctima a elección de esta última o, en su caso, de la persona denunciante; también a elección de esta. Tanto unas como otras podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical.
- Se intentará recabar toda la información con una única explicación de los hechos por parte de la víctima, cuando sea esta quien realice la denuncia (salvo que resultase imprescindible



establecer posteriores entrevistas para la resolución del caso), garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

#### **4.Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.**

- En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de EITB 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 o denunciante del acoso durante el procedimiento, estas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.
- 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, respetando –en todo caso- el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas.

- Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.
- La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la Inspección de Trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.
- Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas en el Comité de seguridad y salud, o a través de la representación del colectivo trabajador.
- La investigación de la situación de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas.

## Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo **SON FALTAS GRAVES O MUY GRAVES** de conformidad con los convenios colectivos de aplicación de las sociedades de EITB y se aplicarán el régimen sancionador recogido en los mismos.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- 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 investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

## Sinadurak Firmas:

Enpresa Por la empresa

Alderdi sozialak Por la parte social

**Marian Parra Salado**  
Jefa de Igualdad y Calidad de EITB

**Julen Sagastizabal Isasi**  
Comité EITB

**Izarne Arrigain Azkona**  
Directora de RRHH de EITB

**Iratxe Canovas Corta**  
Comité ETB-ELA

**Alex Ortuzar Irazola**  
Subdirector de RRHH de EITB

**Larraitz Eguren Arruti**  
Comité ETB-LAB

**Ana Arbulu Lopez de Lacalle**  
Comité EITB Radios-ELA

**Eider Jauregi Oiartzabal**  
Comité EITBNET-LAB

Bilbao, 1 de julio de 2021

## Anexo I. SALAKETA DENUNCIA

**Eskatzailea** Solicitante

- ERAGINDAKO PERTSONA** PERSONA AFECTADA  
 **LANGILEEN ORDEZKARIA** REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA  
 **BESTELAKOAK** OTROS

**Jazarpen-Tipoa** Tipo de Acoso

- SEXU-JAZARPENA** ACOSO SEXUAL  
 **SEXUAN OINARRITAKO JAZARPENA** ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

**Eragindako pertsonaren datuak** Datos de la persona afectada

**IZEN-ABIZENAK** NOMBRE Y APELLIDOS:

**IFZ** NIF: **SEXUA** SEXO: **EMAKUMEA** MUJER **GIZONA** HOMBRE

**LANPOSTUA** PUESTO DE TRABAJO:

**LANTOKIA/SAILA** CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:

**LAN-HARREMANA/KONTRATU-MOTA** VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:

**TELEFONOA** TELÉFONO DE CONTACTO:

**Gertakarien deskribapena** Descripción de los hechos:

**Lekukorik egonez gero, adierazi haien izen-abizenak** En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

**Eskabidea** Solicitud:

- Babes-neurri eraginkorrak ezartzea eskatzen dut sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari aurre egiteko** Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

**Herria eta data** Localidad y fecha

**Sinadura** Firma