

# Protocolo contra el acoso sexual, el acoso por razones de sexo, de género, u orientación sexual y cualquier otra forma de violencia machista

**Noviembre 2022**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES	6
3.1 NORMATIVA APLICABLE	6
3.2 DEFINICIONES	8
3.2.1 VIOLENCIA SEXUAL	8
3.2.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL	10
4. PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO	11
4.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS	13
4.2 INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN	14
4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL	15
4.3.1 INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES	15
4.3.2 PROCEDIMIENTO	16
4.3.3 CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.	16
5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	18
5.1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:	18
5.2. SANCIONES	18
6. POLÍTICAS DE DIVULGACIÓN	19
7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	20
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	21
9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS	22
10. MODELO DE DENUNCIA	23

## INTRODUCCIÓN

Los Consejos Rectores de Enpresagintza S. Coop y MIK S. Coop. (en adelante Enpresagintza y MIK) han aprobado el presente “Protocolo de actuación para la prevención del acoso en la facultad de empresariales” (en adelante “Protocolo”) con el objetivo de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, de acoso por razones de sexo, de identidad y expresión de género, orientación sexual y cualquier otra forma de violencia machista. Este Protocolo define las conductas a prevenir, especifica medidas para evitarlas y establece el procedimiento a seguir en caso de denuncia o reclamación que pudiera formular quien haya sido objeto de las citadas conductas. En este procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

## CONCEPTUALIZACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que **toda empresa 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), tanto desde las políticas preventivas, para evitar que se den casos, como desde las políticas reactivas, para dar respuesta inmediata a los casos que se puedan dar.

El presente Protocolo está basado en el Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo elaborado por Emakunde (2021) y trata de regular lo establecido en la citada ley.

## 1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Enpresagintza y MIK conforman un proyecto cooperativo universitario perteneciente a Mondragon Unibertsitatea centrado en la gestión empresarial y el emprendimiento, con orientación global, basado en personas comprometidas, que facilitan la adquisición de competencias y valores a su alumnado, e investigan y transfieren conocimiento a las organizaciones, con el objetivo de contribuir al desarrollo socioeconómico del País Vasco.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen algunas 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 y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres y aquellas personas que no cumplen con los roles socialmente preestablecidos. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar

y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Por ello, por medio del presente Protocolo, Enpresagintza y MIK se comprometen a regular un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo, de género, orientación sexual o cualquier otra forma de violencia machista, que se aplique con las debidas garantías, así como a formar e informar para que todas las personas integrantes de la organización, así como las personas u organizaciones que interactúan con ella, sean conscientes de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello se tendrán en consideración las normas internacionales, comunitarias y nacionales que son de aplicación, así como las declaraciones relativas al derecho de las personas trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia.

Así mismo, se quiere garantizar que el alumnado pueda disfrutar de un contexto de aprendizaje también exento de cualquier tipo de violencia. Enpresagintza y MIK se comprometen a impulsar un ambiente y cultura de trabajo y aprendizaje respetuosa, en el que el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad, a la intimidad e integridad, se respeten en todo momento.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Con el compromiso y la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que compone Enpresagintza y MIK, la cooperativa debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de un ambiente laboral y académico exento de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo es aplicable al conjunto de personas que trabajan, estudian y colaboran con Enpresagintza y MIK. Es decir, personas trabajadoras, tanto socios/as, trabajadores/as por cuenta ajena, alumnado y personas becarias, subcontratas, visitantes, personas de entidades colaboradoras y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Se recogen a continuación algunos supuestos que pueden darse y las pautas de actuación. La tabla recoge quién puede activar el proceso, así como las pautas de aplicación a seguir, en función de las personas que son parte de la situación a analizar:

		PRESUNTA VÍCTIMA	
PRESUNTA PERSONA ACOSADORA		INTERNA	EXTERNA
		Trabajador/a o Alumno/a	Persona colaboradora / subcontratada / Trabajador/a empresas colaboradoras
INTERNA	Trabajador/a o Alumno/a	<p>La presunta víctima y/o cualquier persona con conocimiento de la existencia del presunto acoso puede <b>activar el protocolo de Enpresagintza y MIK</b></p>	<p>La presunta víctima puede <b>activar el protocolo de su organización</b>. Cualquier persona con conocimiento de la existencia del presunto acoso puede presentar la queja/denuncia en Enpresagintza/MIK.</p> <p><b>Coordinación</b> entre Enpresagintza/MIK y la organización. Incluir referencia en el acta de coordinación. Desarrollo de la instrucción compartida.</p> <p><b>La propuesta de sanción y la decisión sobre medidas disciplinarias, corresponderá a Enpresagintza/MIK.</b></p>
EXTERNA	Trabajador/a de empresa colaboradora (MIK, Dual, PFG-PFM...), Persona colaboradora / subcontratada	<p>La presunta víctima y cualquier persona con conocimiento de la existencia del presunto acoso puede presentar la queja/denuncia en <b>MUE-MIK</b>.</p> <p>Coordinación entre Enpresagintza/MIK y la organización externa.</p> <p>Referencia en el acta de coordinación. Aplicación de las cláusulas en el contrato.</p> <p>Desarrollo de instrucción compartida.</p> <p>La decisión sobre medidas disciplinarias corresponderá a la organización externa</p>	

Los espacios en los que se aplica el presente protocolo son:

- En todos los campus, en los espacios donde se desarrollan actividades relacionadas con los estudios, en las actividades organizadas/apoyadas por la Universidad.
- Espacios físicos y/o virtuales, incluso más allá de las instalaciones de la facultad.

Si el acoso se produjera fuera de espacio de trabajo o de estudio, deberá ponerse de manifiesto que la situación en la que se ha originado es por causa directamente ligada al trabajo o a la actividad de la universidad (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo o de estudio).

Para ello, Enpresagintza y MIK, en aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenidas en el art. 24 LPRL, **informará a todo el personal** presente en sus centros de trabajo – sea personal propio o procedente de otras empresas –, **a las empresas de las que proceden, a las empresas a las que desplazan su propio personal, así como al alumnado de la Facultad sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y en el ámbito académico** y, específicamente, hacia el acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual, **y sobre la existencia del protocolo de actuación**. También recabará de dichas empresas, en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese 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, identidad y expresión de género u orientación sexual 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.

En la medida en que Enpresagintza y MIK no tengan en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad debido a que el sujeto activo del presunto acoso queda fuera de su poder de dirección, la organización se deberá dirigir a la empresa competente al objeto de que dé cauce a la reclamación presentada 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.

### 3. NORMATIVA APLICABLE Y DEFINICIONES

#### 3.1 NORMATIVA APLICABLE

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

1. Que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son **actos o conductas discriminatorias** (art. 7.3);
2. Que los **planes de igualdad contendrán** un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad

- efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, **la prevención del acoso sexual y por razón de sexo** (art. 46.2 LOI).
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”**;
  4. 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);
  5. 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:
    - 5.1. Mediante la **sensibilización** de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo
    - 5.2. 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, las empresas **están obligadas 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.

Por otra parte, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, elimina la distinción entre agresión y abuso sexual, considerándose agresiones sexuales todas aquellas conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona. Este cambio de perspectiva contribuye a evitar los riesgos de revictimización o victimización secundaria. También se introduce expresamente como forma de sumisión de la agresión sexual la denominada «sumisión química» o mediante el uso de sustancias y psicofármacos que anulan la voluntad de la víctima. Además, esta ley da respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales, aplicable al territorio de la CAPV, establece en su artículo 5 medidas contra la transfobia, e indica la obligación de las administraciones públicas vascas a garantizar el reconocimiento y los derechos de las personas trans. Asimismo, en el artículo 18 establece que «La

Administración educativa vasca garantizará, adoptando todas aquellas medidas que sean necesarias, una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes transexuales contra todas las formas de discriminación, exclusión social y violencia por motivos de identidad de género, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar».

El Proyecto de Ley Para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y la Garantía de los derechos LGTBI aprobado en el congreso el 27 de junio de 2022, recoge entre otros muchos, los siguientes aspectos relevantes:

- Se reconoce expresamente el derecho de las personas a no ser discriminadas por **motivos de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales**.
- Se establece una definición legal de los siguientes términos relacionados con las personas LGTBI: discriminación directa e indirecta, discriminación múltiple e interseccional, acoso discriminatorio, medidas de acción positiva, intersexualidad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, persona trans, familia LGTBI, LGTBIfobia, homofobia, bifobia, transfobia y violencia intragénero.

## 3.2 DEFINICIONES

### 3.2.1 VIOLENCIA SEXUAL

Todo acto (con contacto o sin él) de carácter sexual no deseado. Se distinguen dos expresiones de violencia sexual.

- **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.

- **Chantaje Sexual:** relativo a los supuestos en que el sujeto activo del acoso – persona con poder sobre la víctima – condiciona un determinado derecho o beneficio a la realización de un acto de contenido sexual (p.ej., el acceso y mantenimiento del empleo, el reconocimiento de una condición laboral, etc.).
- **Acoso Ambiental:** referido a supuestos en que el sujeto activo crea un entorno desagradable, intimidatorio u ofensivo para la víctima, sin existir un condicionamiento o repercusión sobre el disfrute de derechos o beneficios (p.ej., compañeros de trabajo que efectúan requerimientos sexuales, piropos, comentarios obscenos o relativos a la vida íntima).



- **AGRESIÓN SEXUAL**

“Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.(...) Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona” (art. 178 CP)

Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de violencia sexual.

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

- a) 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).
- b) El condicionamiento de acceso a los títulos de la Facultad o al desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado, 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).
- c) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- d) Las comunicaciones (llamadas telefónicas, enviar cartas, correos electrónicos, mensajes o fotografías u otros materiales) de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- e) La difusión y redifusión de imágenes privadas de la persona sin su consentimiento.
- f) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- g) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- h) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- i) 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.
- j) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- k) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- l) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- m) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- p) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- q) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.

- r) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico).
- t) Uso de imágenes en el aula o espacios académicos con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográficos).
- u) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- v) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- w) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- x) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.

### 3.2.2 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, IDENTIDAD Y EXPRESIÓN DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo, identidad y expresión de género y/u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimatorio, degradante u ofensivo.

Pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tienen 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.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas acusadoras que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, o pertenecer al colectivo LGTBIQA+.
- b) La discriminación por embarazo, maternidad o paternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las personas relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
- c) 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, identidad, y expresión de género u orientación sexual.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo, identidad u orientación sexual de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres o personas del colectivo LGTBIQA+.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo, identidad/expresión de género u orientación sexual.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo, identidad/expresión de género u orientación sexual.
- i) 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, identidad/expresión de género u orientación sexual.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo, identidad/expresión de género u orientación sexual de la persona.
  - k) Ridiculizar, degradar o discriminar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo, incluyendo el acoso a los hombres que disfrutan de sus derechos relacionados con el cuidado.
  - l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo, identidad/expresión de género u orientación sexual.
  - m) Utilizar humor sexista, homofóbico, transfóbico...
  - n) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
  - o) La orden de aislar e incomunicar a una persona.

#### 4. PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y PROCEDIMIENTO

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 conocidos, 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 tanto la intimidad de la persona acosada, como la 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, identidad o expresión de género u orientación sexual **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, identidad o expresión de género u orientación sexual tienen **derecho a ser resarcidas** a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la empresa se compromete a **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 a las víctimas de acoso 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.

### 4.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador/a, alumno/a, cualquier órgano social o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso, **debe** plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género u orientación sexual con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Asesoría Confidencial.

La Asesoría Confidencial, cuya composición ha sido acordada por la Comisión de Igualdad, se debe formar de acuerdo con los siguientes criterios: más de una persona con formación en cuestiones de igualdad y preferiblemente mujeres. En caso de no disponer de formación, se procurarán los medios o instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirir dicha formación. La composición de la Asesoría Confidencial estará siempre disponible en la intranet **GUNEA/GANBARA** y en **MUdle**.

### COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL PARA LOS CURSOS ACADÉMICOS 2022/23 Y 2023/24:

Si la denuncia viene por parte de una persona trabajadora, la Asesoría Confidencial estará formada por:

- Eunate Elio - Coordinadora de Desarrollo de Personas
- Nerea Ereñaga - Experta en prevención de violencia contra las mujeres
- Agurtzane Lekuona - Responsable de Berdintasun Taldea
- Iraitz Oiartzabal - Delegada de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de la denuncia parta de un alumno o alumna, la Asesoría Confidencial estará formada por:

- Nerea Ereñaga - Experta en prevención de violencia contra las mujeres
- Agurtzane Lekuona - Responsable de Berdintasun Taldea
- Mikel Mesonero (Talento para la gestión) o Aitor Lizarza (MTA) o persona en quien deleguen

En caso de que alguna de las personas mencionadas sean parte implicada en el caso, serán sustituidas por personas de perfil similar.

#### 4.2 INFORMACIÓN, ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO Y PREPARACIÓN PARA LA FASE DE DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter machista, 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, acoso por razón de sexo o por identidad/expresión de género u orientación sexual, 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 nos encontramos ante una conducta machista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o por identidad/expresión de género y orientación sexual 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.

Observados indicios de conducta machista en la queja presentada, la Asesoría Confidencial 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 o por identidad/expresión de género y orientación sexual, y por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o 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 objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo o por identidad/expresión de género y orientación sexual. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.



El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, 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 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 la cooperativa, a los **órganos sociales** y al **órgano específico** en materia de riesgos laborales (Comité de Seguridad y Salud). También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la **Comisión Permanente de Igualdad**.

### 4.3 PROCEDIMIENTO FORMAL

El objetivo de estas medidas es sistematizar los procedimientos de actuación frente a situaciones de acoso, facilitando los instrumentos y mecanismos para ello.

#### 4.3.1 INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES

Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, 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. La Asesoría Confidencial valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada. En ese sentido, 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 confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de Enpresagintza y MIK para que ésta, 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, esto es, cambio de centro de trabajo o estudio, adaptación de la jornada, permisos retribuidos, etc.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo o estudio, ni modificación sustancial de las mismas, así como tampoco podrán suponer un menoscabo de los derechos de la persona presuntamente acosadora.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión Permanente de Igualdad. La Asesoría Confidencial informará de la existencia de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento en relación con ésta. La Comisión Permanente de Igualdad también estará sujeta al principio de confidencialidad.

#### 4.3.2 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 sociales, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras, o alumnos o alumnas 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 ésta 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.

#### 4.3.3 CONCLUSIÓN DEL PROCESO. ELABORACIÓN DEL INFORME.

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 los hechos, los testimonios, pruebas recabadas, las conclusiones alcanzadas y las circunstancias agravantes observadas. Dicho informe se trasladará a la dirección de Enpresagintza y MIK de forma inmediata y a la Comisión



Permanente de Igualdad para que, en su caso, el órgano competente inicie expediente disciplinario. 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 consideradas nulas.

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.

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 de acuerdo con lo dispuesto en el régimen disciplinario establecido en el Reglamento Interno, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudieran corresponder.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando ésta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la empresa se compromete 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. Asimismo, **en el caso de que existan indicios de delito, la empresa trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.**

Aparte de trasladar el informe que pone fin al procedimiento al órgano competente para que inicie, en su caso, el expediente disciplinario correspondiente, 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.

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 las personas afectadas.

## 5. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual constituyen incumplimientos laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se cumplirá lo previsto en el Reglamento Interno en el caso de trabajadores/as.

En el caso del alumnado, estos actos y conductas también constituyen incumplimiento del orden que debe primar en la Facultad objeto de sanción disciplinaria. Para la calificación de las faltas y la imposición de sanciones, se cumplirá con lo previsto en el Reglamento Disciplinario en el caso del alumnado.

### 5.1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:

Por su parte, y con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, **se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:**

- a) Exista abuso de situación de superioridad jerárquica o la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral. En el caso del alumnado, que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones académicas de la víctima.
- b) Exista reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo, identidad o expresión de género y orientación sexual.
- d) Existan dos o más víctimas.
- e) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- f) El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- g) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- h) El acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- i) 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.
- j) Exista situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

### 5.2. SANCIONES

Las sanciones asociadas a estas faltas se regulan en el **Reglamento Interno de las Cooperativas MU Enpresagintza y MIK** y en el **Reglamento Disciplinario de la Facultad de Empresariales** de Mondragon Unibertsitatea.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo, el expediente disciplinario desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona trabajadora acosadora o a la de la baja de sus estudios en el caso del alumnado, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

## 6. POLÍTICAS DE DIVULGACIÓN

El objetivo de las acciones de prevención es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores y al alumnado de la importancia de mantener un entorno laboral y académico respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas.

El fomento de un entorno laboral libre de acoso sexual precisa que los valores de la **igualdad** sean compartidos por todas las personas integrantes de la organización.

Por lo tanto, es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todas las personas afectadas.

Fundamentalmente, esto se ve facilitado por la implementación de acciones como:

- Elaborar una declaración de principios, en la que se señale su compromiso con la erradicación del acoso y la defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras y alumnado del centro.
- Difundir su posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual, a través de los medios de comunicación internos de mayor utilización.
- Dar a conocer la Comisión de Igualdad de la facultad y las actividades que llevará a cabo durante el curso académico, como por ejemplo: desarrollar iniciativas los días 25 de noviembre (Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres), 8 de marzo (Día internacional de las mujeres), 17 de mayo (día internacional contra la LGTBIQA+ Fobia) y 28 de junio (Día internacional del Orgullo LGTBIQA+), sin olvidar que el feminismo y las acciones contra la violencia machista deben ser abordadas en el día a día.
- Informar desde las titulaciones de la Facultad de la existencia del protocolo al inicio del curso académico para que todo el alumnado participante advierta la existencia de información y actuación ante cualquier situación regulada por este protocolo, además de concienciar de las actitudes que se pueden adoptar.
- Informar a las nuevas incorporaciones como personal trabajador en la sesión de acogida sobre la existencia del protocolo para advierta la existencia de información y actuación ante cualquier situación regulada por este protocolo, además de concienciar de las actitudes que se pueden adoptar.
- Facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa o como parte del mismo.
- Difundir el protocolo entre todos los trabajadores y trabajadoras.
- Publicar dicho protocolo en la intranet **GUNEA/GANBARA** y en **MUdle**.

En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberá mantenerse actualizada.

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 las personas trabajadoras autónomas.

Se incorporará una cláusula sobre la prevención del acoso sexual, el acoso por razones de sexo, de género, u orientación sexual y cualquier otra forma de violencia machista, así como la existencia de este protocolo, en los convenios universidad-empresa que rigen las estancias del alumnado en terceras organizaciones.

Se procurará por todos los medios posibles que las personas y entidades colaboradoras conozcan la política de Enpresagintza y MIK en esta materia.

## 7. SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Se garantizará que la política informativa y formativa de la cooperativa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo y en el entorno académico a todos los niveles (personas trabajadoras, alumnado, Consejo Rector, Consejo Social y Comité de Seguridad y Salud).

La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género u orientación sexual.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen parte de la Asesoría Confidencial o puedan llegar a hacerlo, así como el Consejo Rector, el Consejo Social, los y las responsables de área, y equipo de coordinación y/o aquellas personas que ostenten un cargo de responsabilidad respecto a este protocolo, quedan obligados a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, Enpresagintza y MIK promoverán acciones formativas para las personas trabajadoras y al alumnado con el fin de lograr una mayor sensibilización.

También el profesorado debe recibir formación para detectar diferentes tipos de acoso y violencia: en el caso de que el profesorado y el personal de la universidad observen alguno de los siguientes casos y/o existan denuncias en el curso, deberán recibir formaciones para identificar y actuar contra las conductas de acoso y agresión.

Periódicamente se actualizará la formación del personal en esta materia y especialmente a las personas mencionadas anteriormente, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, media jornada de duración.

Además, se trabajará la perspectiva feminista e inclusiva de forma transversal en las aulas. También se realizarán charlas, debates, talleres, seminarios y otras actividades para los distintos colectivos de la universidad, dirigidas a sensibilizar y a desmitificar patrones y estereotipos que reproducen las violencias de género, violencias contra la identidad y expresión de género y violencia contra la libertad sexual.

## 8. 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 en la cooperativa.

Este informe se presentará a la coordinación, a los órganos sociales, a la Comisión de Igualdad y al Comité de Seguridad y Salud.

Igualmente, se remitirá a Emakunde un informe bianual donde se contenga el número de procedimientos que, en aplicación del protocolo, se han iniciado donde se contenga una descripción general de las conductas que han requerido su aplicación, así como las posibles incidencias y problemas detectados a propósito de su aplicación.

Además:

- La Comisión de Igualdad de la Facultad o cualquier persona interesada en el tema, apoyará e impulsará proyectos de investigación sobre esta materia.
- Se incluirán en el cuestionario de diagnóstico cualitativo para el Plan de Igualdad preguntas que permitan detectar posibles situaciones o conductas de violencias de género y contra el colectivo LGTBIQA+.
- Se incluirá en la Prevención de Riesgos Laborales, la perspectiva de acoso sexual, el acoso por razones de sexo, de género, u orientación sexual y cualquier otra forma de violencia machista.
- Se incluirán en la Encuesta bianual de Cultura Organizativa preguntas específicas que permitan conocer la calidad de las relaciones laborales desde la perspectiva del acoso sexual, el acoso por razones de sexo, de género, u orientación sexual y cualquier otra forma de violencia machista.
- Se incluirán preguntas relacionadas con las conductas que se regulan mediante este protocolo en los cuestionarios de satisfacción con el ámbito académico dirigidos al alumnado
- Se elaborará un registro de todas las actuaciones e intervenciones que se realicen desde la Facultad donde consten los siguientes datos: personas que consultan o denuncian, descripción de los casos de discriminación y/o de

violencias, evaluación de los mismos, estrategias de intervención planteadas y tramitación dada a los casos planteados.

## 9. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

Se informará a las posibles víctimas sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar su adecuada protección y recuperación.

Estos recursos se pueden consultar en los siguientes enlaces web:

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/defensa/>

<http://www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/violencia/>

[https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es\\_2272/index.shtml](https://www.euskadi.eus/web01-a2langiz/es/contenidos/informacion/6011/es_2272/index.shtml)

Se recogen también los servicios de igualdad de los ayuntamientos donde la Facultad de Empresariales de Mondragon Unibertsitatea cuenta con un campus o sede:

Oñati: <https://www.xn--oati-gga.eus/es/el-ayuntamiento/departamentos/igualdad>

Irún: <https://www.irun.org/es/igualdad-y-lgtbiq>

Bilbao:

[https://www.bilbao.eus/cs/Satellite?c=Page&cid=1279147348701&language=es&pageid=1279147348701&pagename=Bilbaonet%2FPage%2FBIO\\_detallePagina](https://www.bilbao.eus/cs/Satellite?c=Page&cid=1279147348701&language=es&pageid=1279147348701&pagename=Bilbaonet%2FPage%2FBIO_detallePagina)

## 10. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE:

<input type="checkbox"/>	Persona afectada
<input type="checkbox"/>	Represente de la plantilla / alumnado
<input type="checkbox"/>	Gestión de Personas
<input type="checkbox"/>	Otros

TIPO DE ACOSO:

<input type="checkbox"/>	Acoso sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de identidad o expresión de género
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de orientación sexual
<input type="checkbox"/>	Otro tipo de acoso machista

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:

NOMBRE Y APELLIDOS:			
NIF:		SEXO:	
VÍNCULO CON LA UNIVERSIDAD: ALUMNO/A		TRABAJADOR/A	
CAMPUS: BBF	OÑATI	IRUN	AS FABRIK
TELÉFONO DE CONTACTO Y CORREO ELECTRÓNICO:			

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD:

	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, y orientación sexual
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada: