




ESSB-612-B-PO
PROCEDIMIENTO FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E
IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO
Y/O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
AEA	ILH/SC/ FGT	MPL




	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 2 de 21

1. OBJETO	3
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	4
3. ALCANCE	5
4. GARANTÍAS	5
5. DEFINICIONES	6
6. FORMACIÓN y COMUNICACIÓN.....	10
7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	10
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
9. SEGUIMIENTO Y CONTROL	18
10. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN	20
11. EXCEPCIONES.....	20
12. BIBLIOGRAFÍA	20
13. ANEXOS.....	21
LISTA DE REVISIONES.....	21

ANEXO I: FLUJOGRAMAS

ANEXO II: MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN

ANEXO III: LISTADO DE CONDUCTAS DE REFERENCIA QUE PUEDEN SER CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.


	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 3 de 21

1. OBJETO

El presente procedimiento establece las medidas a llevar a cabo en el Consorcio ESS Bilbao para la **prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales**, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso.

Objetivos:

- Informar, formar y sensibilizar al personal del Consorcio ESS Bilbao en materia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, para identificar, prevenir y, como objetivo final, evitar que se produzcan.
- Manifiestar la tolerancia cero del Consorcio ESS Bilbao frente a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- Establecer las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que procedan para acabar con el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Alcanzar la máxima eficiencia en materia de Seguridad y Salud Laboral para controlar y minimizar los riesgos profesionales.
- Mejorar la calidad de vida de las personas en el ámbito laboral.
- Cumplir lo dispuesto en:
 - El Ordenamiento jurídico en vigor en materia de prevención de riesgos, especialmente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 -Ley de PRL- y posteriores modificaciones en la Ley 54/2003), las Normas reglamentarias derivadas de la Ley de PRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.
 - La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 4 de 21

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.


2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El Consorcio ESS Bilbao manifiesta de forma rotunda el **rechazo a todo tipo de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales**, en todas sus formas y modalidades, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora, su situación en la organización o el puesto que ocupe.

El Consorcio ESS Bilbao se compromete a:

- Garantizar el derecho de sus empleados/as a ser tratados/as con dignidad y respeto.
- Apoyar y asesorar a las víctimas de cualquier tipo de acoso.
- Adoptar las medidas organizativas que resulten necesarias (reordenación del tiempo de trabajo, cambio del lugar de trabajo o de tareas administrativas encomendadas), sin que ello suponga, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la víctima, que habrán de ser expresamente aceptadas por esta. Se garantizará que dichas medidas permitan a la víctima mantener su mismo puesto y condiciones, que se mantendrán mientras se aplica el presente procedimiento.
En su caso, se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara.
En cualquier caso, se hará una revisión de la situación laboral en la que hayan quedado finalmente las personas implicadas.
- Si fuera necesario acompañamiento psicosocial para la víctima de acoso, se derivará a los servicios propios que a tal efecto existan en el sistema sanitario o en la administración autonómica o local competente, para que reciba dicho apoyo y evitar que pudiera desistir de solicitar la puesta en marcha del presente procedimiento.
- Investigar, mediar y sancionar en su caso, cualquier tipo de acoso.
- Fomentar una cultura de prevención contra el acoso, en cualquiera de sus formas.

Con este fin, la Dirección del Consorcio ESS Bilbao pone a disposición de los/las trabajadores/as:

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 5 de 21

- El Código Ético y de Conducta.
- El presente Procedimiento contra el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.
- El procedimiento para la gestión de conflictos y contra el acoso laboral.
- La Instrucción de Faltas y Sanciones.


3. ALCANCE

Este procedimiento es aplicable a **todas las personas del Consorcio ESS Bilbao**, cualquiera que sea su posición jerárquica en la organización y la naturaleza de su contrato, **así como a cualquier persona que comuniquen hechos relacionados** con conductas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, incluyendo a toda persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores, personas autónomas relacionadas con la empresa, personas en formación y personas de voluntariado dentro de las relaciones que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo y como resultado del mismo.

4. GARANTÍAS

El procedimiento se desarrolla en base a las siguientes garantías:


- **Respeto y protección de las personas:** el Consorcio ESS Bilbao se compromete a proceder con la discreción necesaria para garantizar el derecho a la seguridad, protección, integridad y dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, aplicando las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento.
- **Confidencialidad y respeto a la intimidad:** las personas que intervengan en este procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información de ningún tipo sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, cumpliendo su deber de sigilo.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 6 de 21

- **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser resuelto en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Imparcialidad y contradicción:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados. Las personas implicadas en los hechos tendrán derecho a participar en el proceso y a confrontar las pruebas que se presenten contra ellas.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una comunicación, comparezcan como testigos o participen en una investigación. Incluso cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona informante, supervisando con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.
- **Fraudulencia o comunicaciones falsas:** se adoptarán medidas contra las comunicaciones fraudulentas que puedan dañar la imagen a personas terceras. En el caso de que, tras la investigación, se resuelva que la comunicación se ha efectuado de mala fe o que los datos aportados o los testimonios son falsos, se podrá abrir el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.
- **Derecho a la información:** tanto la persona afectada por la presunta situación de acoso como la persona presunta acosadora tienen derecho a conocer todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación del presente procedimiento, los derechos y deberes que les asisten, sobre qué fase se está desarrollando y, en su caso, del resultado de dicha fase. Esta información será proporcionada bien por el/la asesor/a confidencial o por RRHH, según los casos.

5. DEFINICIONES

1.- Acoso sexual: 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.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 7 de 21

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 de manera intimidatoria.

2.- Acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales: constituye acoso por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, de su orientación e identidad sexual, de la expresión de género y/o características sexuales, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.


Para que una situación sea calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este procedimiento cuando se den los requisitos definidos.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 8 de 21

3.- Unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del Protocolo: el Departamento de Recursos Humanos (RRHH) del Consorcio ESS Bilbao será el responsable de recibir y tramitar las comunicaciones relacionadas con una situación de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales. Asimismo, RRHH comunicará a las partes los Informes y mantendrá informados a la Dirección y al Departamento de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), según lo previsto en el presente procedimiento.

4.- Asesores/as confidenciales: su función principal es el asesoramiento, la asistencia y el apoyo de cualquier persona que se sienta víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en su ámbito laboral, informándole sobre sus derechos y sobre las distintas formas de actuación conforme a lo dispuesto en el presente procedimiento.


Esta labor de asesoramiento y apoyo la desarrollará tanto antes, como durante y después de presentarse la comunicación por tales hechos, siempre con la máxima objetividad y diligencia. Los/Las asesores/as confidenciales realizarán un Informe de Valoración Inicial y podrán remitir propuestas o recomendaciones a RRHH, acompañadas de su opinión técnica.

Todos/Todas los/las trabajadores/as del Consorcio ESS Bilbao tendrán la obligación de colaborar con los/las asesores/as confidenciales.

- **Nombramiento:** se realizará una convocatoria interna para que cualquier empleado/a del Consorcio ESS Bilbao que lo desee se presente voluntariamente al proceso de selección. Este proceso incluirá una prueba objetiva y una entrevista personal. En caso de que no se presenten candidatos/as, se hará una propuesta por parte de Dirección. Las personas propuestas podrán aceptar o declinar dicha nominación.

RRHH y PRL serán, en todo caso, asesores/as confidenciales.

Toda persona nombrada como asesor/a confidencial recibirá la formación específica necesaria para poder ejercer dichas funciones. Se intentará que la lista de nombramientos esté integrada por personas de diferentes categorías profesionales, que pertenezcan a ambos sexos. La referida lista de personas que desempeñan el cargo de asesores/as confidenciales será informada por email a todo el personal del Consorcio ESS Bilbao, así como la manera de contactar con las referidas personas.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 9 de 21

▪ Principios de actuación:

- Neutralidad.
- Presunción de inocencia.
- Confidencialidad, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de la comunicación presentada, en proceso de investigación o ya resuelta.
- Indemnidad frente a represalias derivadas del ejercicio del derecho a la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo o de la labor de asesoramiento y apoyo a la víctima.


Serán aplicables al asesor o asesora confidencial las causas y motivos de abstención y recusación establecidos en la normativa (artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público).

5.- Titular de la Jefatura Superior de Personal: es la Dirección del Consorcio ESS Bilbao, a quien corresponde adoptar la decisión final de iniciar, en su caso, el expediente disciplinario que corresponda, así como la aprobación de posibles acciones, a propuesta de RRHH.

6.- Comité de Asesoramiento: es el órgano final decisorio y de actuación contra el acoso, en caso de que la víctima no esté de acuerdo con el Informe de Valoración Inicial. Su labor se centrará en un análisis completo de lo dispuesto en el Informe de Valoración Inicial emitido por el/la asesor/a confidencial, la investigación posterior exhaustiva de los hechos, y la emisión de un Informe de Conclusiones y recomendaciones. El Comité estará formado, de forma paritaria, por:

- Dos asesores/as confidenciales designados por Dirección, diferentes al/a la que haya inicialmente asistido a la víctima y haya elaborado el Informe de Valoración Inicial.
- Dos trabajadores/as, a criterio de Dirección.
Cuando existan representantes de los trabajadores, dos de ellos/ellas formarán parte del Comité, los/las cuales serán elegidos/as por la representación sindical, en caso de que hubiera.

Las personas que sean miembros del Comité de Asesoramiento serán designadas por la Dirección del Consorcio ESS Bilbao. En la designación de las personas del Comité se

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 10 de 21

garantizará la distancia de parentesco, y se evitarán las relaciones de amistad o enemistad manifiesta.

Todos los/las integrantes del Comité estarán obligados/as a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en los que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar información sobre ellos.

6. FORMACIÓN y COMUNICACIÓN

Se comunicará por email **a toda la plantilla** la existencia del presente procedimiento y del Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, haciéndolos accesibles igualmente a través de la carpeta general del repositorio interno de documentación.

El Consorcio ESS Bilbao proporcionará formación general sobre este procedimiento, con reuniones y sesiones informativas con todo el personal, para que conozcan su objetivo, funciones y dinámica. Se dará igualmente información sobre el presente procedimiento en el Manual de Bienvenida, así como del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos (aprobado mediante Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo), para las personas que se incorporan al Consorcio ESS Bilbao.


Asimismo, se dará formación específica a las personas que vayan a participar activamente en este procedimiento y tengan que asistir y apoyar a las presuntas víctimas (asesores/asesoras confidenciales), así como al personal directivo o con equipos a su cargo.

Finalmente, el presente procedimiento será publicado en la página web del Consorcio ESS Bilbao, junto con el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo.

7. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Unidad responsable de recibir y tramitar las solicitudes de activación del Protocolo/RRHH– TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO, REGISTRO Y ARCHIVO DE INFORMES.


- Gestionar el buzón específico (físico y electrónico) destinado a la presentación de las comunicaciones y solicitudes de activación del Protocolo.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 11 de 21

- Una vez recibida dicha comunicación, la pondrá en conocimiento de la Asesoría Confidencial inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.
- Constitución del Comité de Asesoramiento, en el plazo de siete días desde que hubiera recibido las alegaciones de la víctima.
- Dar traslado del Informe de Valoración Inicial y, en su caso, del Informe de Conclusiones del Comité de Asesoramiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la Dirección).
- Registro y archivo de todos los Informes de Valoración Inicial y los Informes de Conclusiones del Comité de Asesoramiento, informando a Dirección.
- Realizar, junto con PRL, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales realmente producidos.
- Elaborar, junto con PRL, un estudio de riesgos psicosociales, informando de las conclusiones al Comité de Seguridad y Salud (cuando exista) y a la Comisión de Igualdad del Consorcio ESS Bilbao.
- Informar anualmente, junto con PRL, a la Comisión de Igualdad del Consorcio ESS Bilbao del número de veces que se ha activado el presente procedimiento, de los resultados de las investigaciones, medidas adoptadas, estudios realizados en este ámbito, número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales de los que tenga conocimiento.
- En su caso, seguimiento de las medidas propuestas, junto con Dirección.

Titular de la Jefatura Superior de Personal/Dirección del Consorcio ESS Bilbao –
IMPLANTACIÓN, FORMACION Y COMUNICACIÓN

- Aprobar el contenido del presente procedimiento.
- Establecer acciones generales en la organización para la prevención contra el acoso.
- Comunicar e informar a la plantilla sobre los procedimientos contra el acoso y las acciones de prevención.
- Designar a las personas que sean miembros del Comité de Asesoramiento.
- Promover y planificar la formación, información y participación para integrar al personal en las finalidades de prevención en materia de acoso.
- Siguiendo el procedimiento, una vez identificados o comunicados casos de acoso, establecer un Plan de Acciones Específicas para cada caso, siguiendo las recomendaciones de los Informes.
- Velar por que las recomendaciones y los Planes de Acciones Específicas se cumplan.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 12 de 21

- Si es necesario, establecer acciones adicionales organizacionales encaminadas a la protección de las víctimas.
- Abrir los expedientes disciplinarios correspondientes e imponer, en su caso, las sanciones.

Asesor/a Confidencial – ASESORAMIENTO, ACOMPAÑAMIENTO y RECOMENDACIONES INICIALES

- Asesoramiento, asistencia y apoyo a cualquier persona que se sienta víctima de una situación de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales en su ámbito laboral.
- Redacción de un Informe de Valoración Inicial y propuestas de medidas.

Comité de Asesoramiento– INTERVENCION, SUPERVISION Y SEGUIMIENTO

- En caso de que se solicite su intervención y sea admitida, realizar un análisis completo de lo dispuesto en el Informe de Valoración Inicial emitido por el/la asesor/a confidencial, realizar una investigación posterior exhaustiva de los hechos, y emitir un Informe de Conclusiones, recomendaciones y acciones específicas.
- Seguimiento de las acciones específicas que se lleven a cabo en cada caso identificado, cuando hubiera intervenido en el mismo.

Todo el personal del Consorcio ESS Bilbao–COLABORACIÓN


- Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores/as, de RRHH o de PRL los casos o conductas de posible acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Todos/Todas los/las trabajadores/as del Consorcio ESS Bilbao tendrán la obligación de colaborar con los/las asesores/as confidenciales y el Comité de Asesoramiento.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

El procedimiento de actuación descrito a continuación está reflejado en el flujograma del **Anexo I**.

1ª Fase: Inicio del procedimiento. Tramitación de la comunicación

Las personas que, por cualquier motivo, tengan conocimiento de hechos relacionados con conductas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 13 de 21

de género y/o características sexuales, deberán comunicarlos, de forma anónima y confidencial, a través del Canal interno de comunicación de infracciones del Consorcio ESS Bilbao o por cualquier otra forma de contacto.

Asimismo, las personas que consideren que están sufriendo algún tipo de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, directamente o través de su representante legal o de un/una representante de los trabajadores (en caso de que exista), así como toda persona de la organización que tengan conocimiento que alguna persona pudiera estarlo, **deberán presentar una comunicación/solicitud de activación del protocolo verbal o escrita ante RRHH**, de manera presencial o por correo electrónico a contra_acoso@essbilbao.org. También existirá un buzón físico específico en la sede del Consorcio ESS Bilbao para presentar este tipo de comunicaciones. El buzón físico será igualmente gestionado por RRHH.

En todo caso, si la formulación de la comunicación o solicitud de activación del protocolo fuera realizada de forma verbal, será necesaria su formalización posterior por escrito para que pueda ser tramitada.


El “modelo de comunicación de activación” que podrá ser utilizado se adjunta como **Anexo II**.

Una vez recibida dicha comunicación, RRHH la pondrá en conocimiento de un/una asesor/a confidencial inmediatamente (24 horas), para que, en el marco de sus funciones, proceda a un análisis de los hechos descritos, acompañe, asesore e informe a la víctima sobre las distintas actuaciones posibles.

En caso de que la comunicación no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, RRHH propondrá a la Dirección del Consorcio ESS Bilbao, según los casos, la adopción de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso perdure y genere un mayor daño a la víctima, incluidas las medidas organizativas que, en su caso, resulten pertinentes.

El/La asesor/a confidencial, tras hablar con la presunta víctima y realizar un primer análisis de los datos conocidos, de manera objetiva decidirá si:

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 14 de 21

- **No admitir a trámite la comunicación**, cuando resulte que la situación planteada no constituye un acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales. Deberá manifestar por escrito a la persona informante las causas que han motivado la no admisión de la comunicación. Podrá derivarlo al Protocolo de Resolución de Conflictos o Acoso Laboral. Se podrá proponer una **Resolución informal**, en caso de que, a juicio del/de la asesor/a confidencial, se encuentre en una situación que aún no fuera constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, pero pudiera acabar siéndolo, proponiendo a RRHH una será de pautas de actuación y medidas preventivas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

- **Admisión a trámite** con un informe motivado a RRHH.

2ª Fase: Recopilación de información e Informe de Valoración Inicial

Una vez admitida a trámite la comunicación, el/la asesor/a confidencial recabará toda la información disponible para poder efectuar una primera valoración del caso, con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo, sensibilidad y respeto a cada una de las partes afectadas, y participación de todas las personas implicadas de forma directa o indirecta.


En todo caso, deberá proceder a entrevistar a la persona presuntamente responsable del acoso, a la víctima y a los/las posibles testigos y otras personas que puedan aportar información de interés.

En todo el procedimiento, tanto la víctima como la persona supuestamente acosadora podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por un/una trabajador/a del Consorcio ESS Bilbao, por un/una representante sindical de su elección, o por la persona que designen voluntariamente.

Durante la investigación el/la asesor/a confidencial podrá solicitar a RRHH apoyo por parte de algún experto externo.

Una vez finalizada la investigación, el/la asesor/a confidencial emitirá un Informe de Valoración Inicial. El Informe deberá incluir, como mínimo, la información siguiente:


- Identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico asignado, respectivamente.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 15 de 21

- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del Informe.
- Antecedentes del caso y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones.

El Informe de Valoración Inicial, en todos los casos, deberá establecer una de las siguientes decisiones:

- **Archivo del expediente:** cuando tras la investigación se constate que no hay acciones constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, o por desistimiento de la víctima. Podrá derivarlo al Protocolo de Resolución de Conflictos, con algunas recomendaciones de pautas de actuación. Asimismo, se podrá proponer una Resolución informal, en caso de que, a juicio del/de la asesor/a confidencial y tras la investigación, se encuentre en una situación que aún no fuera constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, pero pudiera acabar siéndolo, proponiendo a RRHH una serie de pautas de actuación y medidas preventivas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. También se archivará el expediente en caso de que las partes lleguen a una solución mutuamente aceptada y cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la solicitud, reflejando, en su caso, el detalle de tal conclusión.
- **Comisión de otra falta, distinta del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales y tipificada en la normativa existente:** RRHH informará a Dirección para proceder a abrir el correspondiente expediente disciplinario por la comisión de una **falta muy grave** y

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 16 de 21

aplicar, en su caso, las sanciones correspondientes, según ESSB-712-03-IT Faltas y Sanciones.

- **Comisión de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales:** cuando de la investigación se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, esto quedará registrado de manera detallada y motivada en el Informe, incluyendo propuestas de medidas correctoras y de protección y apoyo a la víctima. RRHH informará a Dirección para proceder a abrir el correspondiente expediente disciplinario por la comisión de una **falta muy grave** y aplicar, en su caso, las sanciones correspondientes. Además, Dirección con RRHH establecerá las medidas y el **plan de acciones** a llevar a cabo, basado en esas recomendaciones para proteger a la víctima y acabar con el acoso.

Se promoverá el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención a las propuestas de la víctima y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.


Siempre que se imponga un plan de acciones o pautas de actuación en el Informe de Valoración Inicial, RRHH y Dirección deberán hacer **seguimiento** de este y comprobar la eficacia de las acciones tomadas.

En cualquier caso, el Informe de Valoración Inicial deberá ser notificado en un plazo máximo de diez días hábiles, desde la recepción de la comunicación, salvo excepciones justificadas.

El Informe de Valoración Inicial se remitirá a RRHH para dar conocimiento a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la Dirección). en un plazo de 10 días hábiles, la víctima pueda solicitar la intervención del Comité de Asesoramiento designado al efecto, presentando alegaciones.

Dicha solicitud solo será admitida en los siguientes supuestos:

- Que el desacuerdo tenga su base en el archivo por falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Que, en su propuesta, el Informe aprecie una falta disciplinaria distinta de la del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 17 de 21

Siempre que no se remita el asunto al Comité de Asesoramiento, el Informe de Valoración Inicial deberá ser notificado a la persona informante, cuando sea una persona ajena al conflicto.

3ª fase: Remisión al Comité de Asesoramiento. Informe de Conclusiones.


RRHH, una vez recibida la solicitud de constitución del Comité y las alegaciones de la víctima, convocará al Comité de Asesoramiento en el plazo de 7 días hábiles desde la presentación de la solicitud, manteniéndose, en su caso, las medidas organizativas que se hubieran adoptado. El documento de constitución incluirá el nombramiento de las personas que sean miembros del Comité.

Reunido el Comité de Asesoramiento, a la vista de las alegaciones recibidas, dará por terminada la investigación si no aprecia indicios de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, o propondrá un Informe distinto, en virtud de las alegaciones aportadas o bien por la revisión de los elementos existentes, cuyas conclusiones podrán ser:

- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.
- Propuesta para que el órgano competente acuerde el inicio de expediente disciplinario por otras faltas tipificadas en la normativa y distintas del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

El Informe de Conclusiones del Comité de Asesoramiento deberá incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del Comité de Asesoramiento.
- Identificación de la víctima y de la persona supuestamente acosadora mediante el correspondiente código numérico asignado, respectivamente.
- Los antecedentes del caso y las circunstancias del mismo.
- Las actuaciones previas y las conclusiones del Informe de Valoración Inicial.
- Otras actuaciones y hechos complementarios (nuevos testimonios o pruebas tras el Informe de Valoración Inicial).
- Las conclusiones y propuesta de medidas y de responsables de su implantación.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 18 de 21

- Fecha para el seguimiento de la implantación de medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

Del Informe de Conclusiones del Comité de Asesoramiento se dará traslado a RRHH. RRHH, a su vez, dará conocimiento del Informe a las partes (víctima, presunta persona acosadora y a la Dirección) en un plazo máximo de veinte días hábiles, a partir de la fecha en que se constituya el Comité, salvo excepciones justificadas.

El Comité de Asesoramiento conservará un acta de la reunión de aprobación del Informe. Las partes tendrán derecho a examinar el acta.

Cuando del Informe de Conclusiones del Comité de Asesoramiento se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales, esto quedará registrado de manera detallada y motivada en este Informe, con propuestas de medidas correctoras y de protección de la víctima.


A la vista del Informe de Conclusiones, Dirección podrá abrir el correspondiente expediente disciplinario por la comisión de una **falta muy grave** y aplicar, en su caso, las sanciones correspondientes. Además, Dirección con RRHH establecerán las medidas y el **plan de acciones** a llevar a cabo basado en esas recomendaciones para proteger a la víctima y acabar con el acoso.

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL

RRHH registrará y archivará todos los Informes de Valoración Inicial y los Informes de Conclusiones del Comité de Asesoramiento, informando a Dirección.

Dirección tomará la decisión final sobre el inicio, en su caso, del correspondiente expediente disciplinario. RRHH y Dirección serán los encargados de poner en marcha el plan de acciones correspondiente basándose en las recomendaciones de los Informes.

Asimismo, se remitirán este plan de acciones, las conclusiones y propuestas de actuación a los jefes de las divisiones implicadas en el proceso, que tendrán competencia para realizar las medidas que en los Informes se propongan.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 19 de 21

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a cada división implicada, con la supervisión de RRHH, Dirección y, en su caso, del Comité de Asesoramiento.


Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produce la reincorporación del/de la empleado/a que haya estado de baja laboral, después de un caso de acoso.

RRHH junto con PRL deberá realizar, por otra parte, un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales realmente producidos. Asimismo, RRHH junto con PRL elaborarán un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir este tipo de acoso en cada centro de trabajo, informando de las conclusiones al Comité de Seguridad y Salud (cuando exista) y a la Comisión de Igualdad del Consorcio ESS Bilbao.

Igualmente, RRHH junto con PRL deberá remitir a la Comisión de Igualdad del Consorcio ESS Bilbao información anual sobre el número de veces que se ha activado el presente procedimiento, sobre los resultados de las investigaciones, incluyendo el archivo de las actuaciones, así como sobre las medidas que se hubieran adoptado y de los estudios que, en su caso, se realicen en este ámbito, siempre que estos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en las actuaciones.

Asimismo, RRHH junto con PRL informará a la referida Comisión de Igualdad del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales del que se tenga conocimiento como consecuencia de un acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales o motivados por la aplicación del presente procedimiento. Las personas que sean miembros de la Comisión de Igualdad del Consorcio ESS Bilbao guardarán sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su representación.

La referida Comisión de Igualdad informará y promoverá la formación de todo el personal del Consorcio ESS Bilbao sobre las medidas de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales y sobre la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 20 de 21

10. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN

Cualquier persona trabajadora del Consorcio ESS Bilbao tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores/as jerárquicos/as, de RRHH o de PRL los casos de posible acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales podrá comunicarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su comunicación.


La aplicación de este procedimiento no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

11. EXCEPCIONES

Si la Dirección o RRHH están implicados en el conflicto, este procedimiento quedará derivado a un proceso de “mediación externa”. Se solicitará al Servicio de Prevención Ajeno el contacto con una empresa externa para realizar una mediación externa.

12. BIBLIOGRAFÍA

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones anteriores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- EMAKUNDE protocolo acoso sexual y por razón sexo.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Código Ético y de Conducta del Consorcio ESS Bilbao (CE-2023-Febrero_004_Anexo IV), de 17 de febrero de 2023.

	Procedimiento	ESSB-612-B-PO
	ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 21 de 21

13. ANEXOS

ANEXO I- FLUJOGRAMA

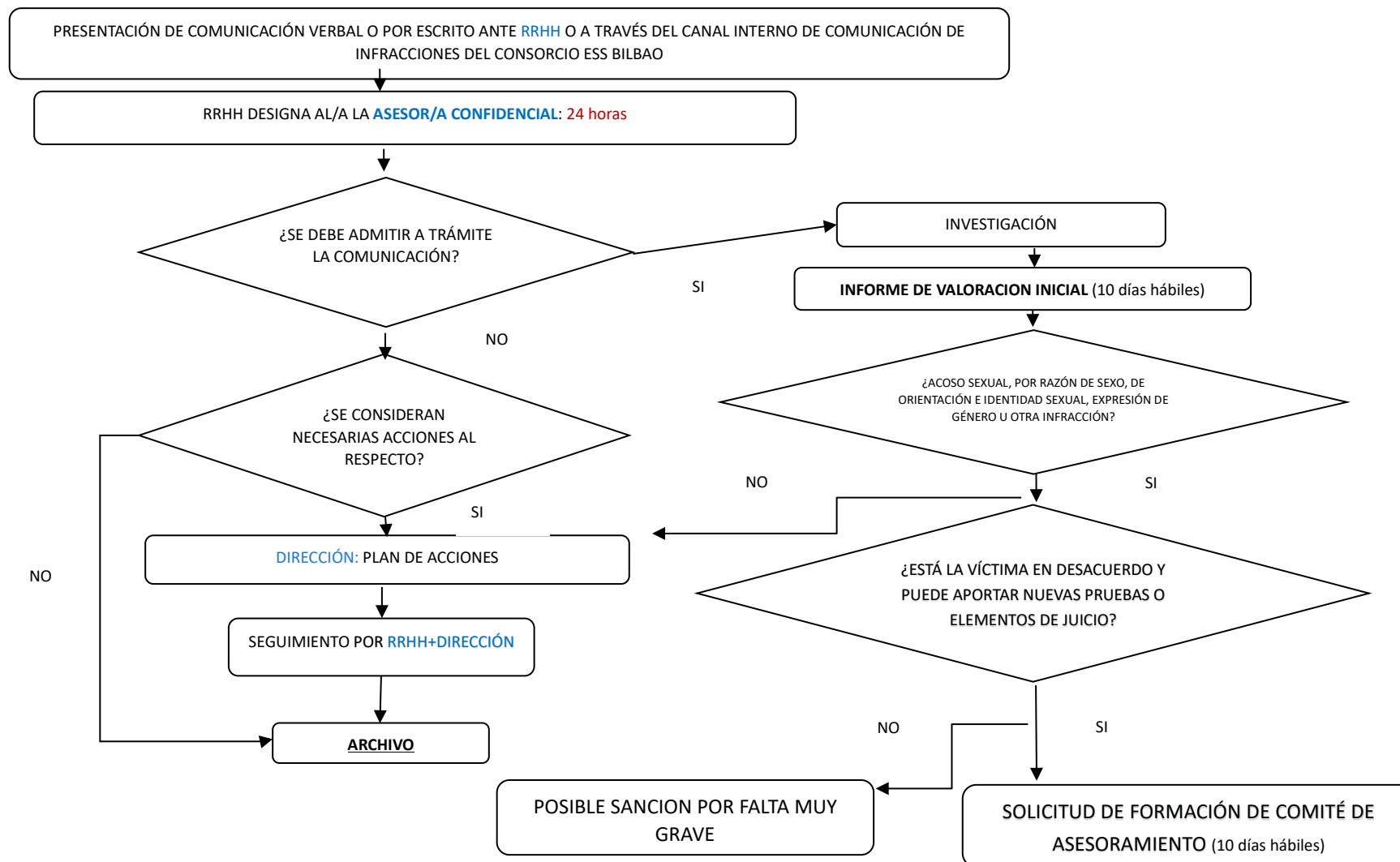
ANEXO II- MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN

ANEXO III- LISTADO DE CONDUCTAS DE REFERENCIA que pueden ser constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

LISTA DE REVISIONES

Rev.	Fecha	Departamento	Descripción
1	18/11/2020	PRL/RRHH	Edición Inicial
2	10/12/2020	PRL/RRHH	Incluidos cambios propuestos por DP
3	18/09/2024	RRHH/LEGAL	- Actualización del Anexo II incluyendo la legislación de Protección de Datos. -Adaptación del contenido del procedimiento para incluir la aplicación de este a cualquier informante (aplicación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción). -Adaptación del contenido para aplicar el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos.
4	28/10/2024	LEGAL	Adaptación del contenido para aplicar el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

ANEXO I: FLUJOGRAMA 1ª Y 2ª FASE: INICIO, TRAMITACIÓN E INFORME DE VALORACIÓN INICIAL: 10 días hábiles





ESS
bilbao

ANEXO I

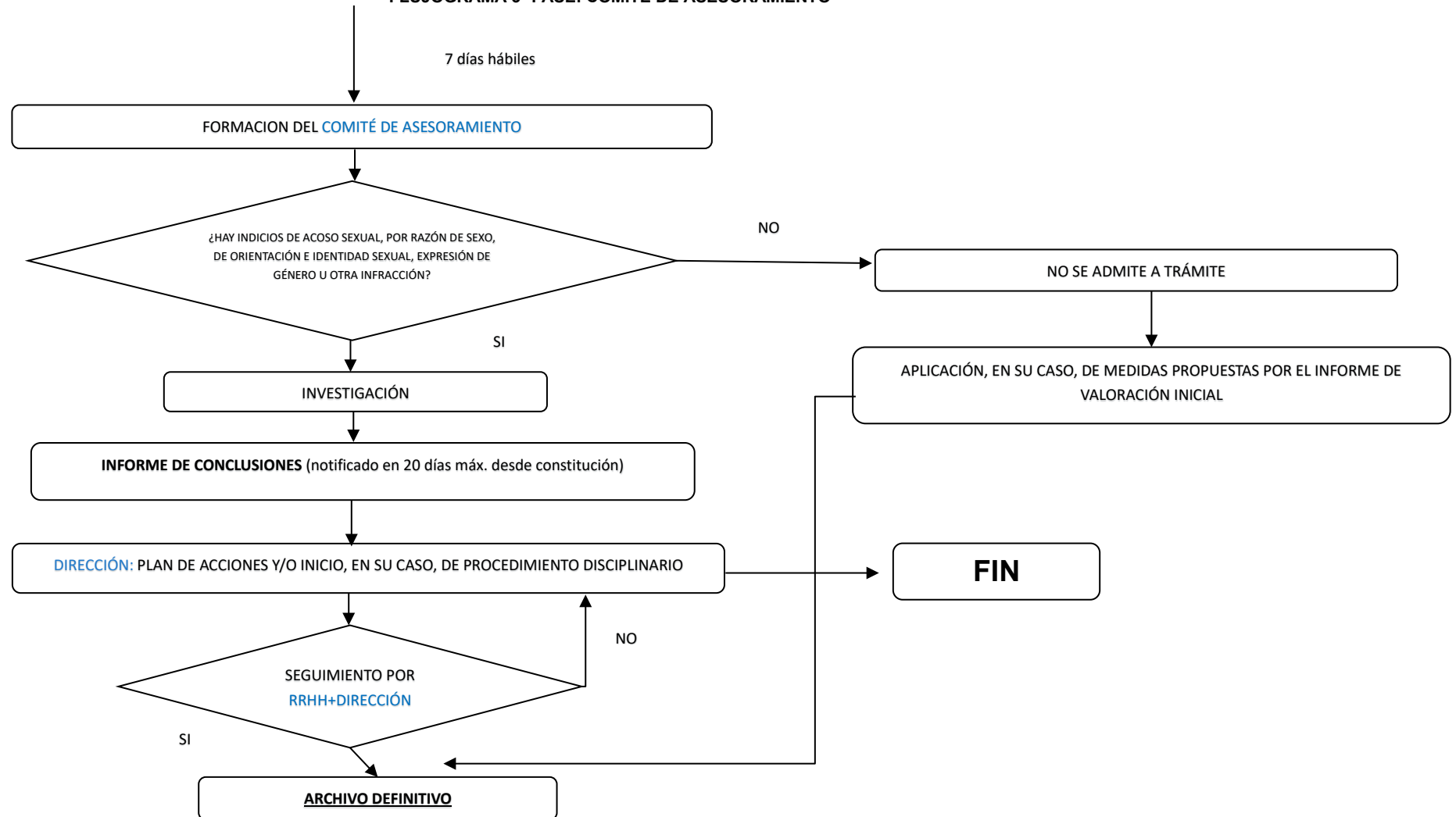
FLUJOGRAMA


ESSB-612-B-PO

Revisión: 4
28/10/2024

Página 2 de 2

FLUJOGRAMA 3ª FASE: COMITÉ DE ASESORAMIENTO



	ANEXO II	ESSB-612-B-PO
	MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 1 de 2

SOLICITANTE:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Persona Afectada | <input type="checkbox"/> Recursos Humanos |
| <input type="checkbox"/> Representante legal de la persona afectada | <input type="checkbox"/> Asesor/a confidencial |
| <input type="checkbox"/> Representante de los/las trabajadores/as (cuando exista) | <input type="checkbox"/> Otros/Otras |

TIPO DE ACOSO:

- Sexual
- Por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales
- Otras discriminaciones (especificar)

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

División:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA O TESTIGOS


- Si (especificar).....
- No

SOLICITUD

Solicito se ponga en funcionamiento el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género y/o características sexuales.

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA


	ANEXO II	ESSB-612-B-PO
	MODELO DE COMUNICACIÓN DE ACTIVACIÓN	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 2 de 2

Protección de Datos Personales

*Los datos personales facilitados durante el proceso serán tratados con la más estricta confidencialidad por **CONSORCIO ESS Bilbao** como responsable del Tratamiento de conformidad de acuerdo a lo dispuesto en las normativas vigentes en protección de datos personales, el Reglamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016 (GDPR) y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDGDD). La finalidad del tratamiento es gestionar y dar respuesta a la comunicación presentada en relación con un presunto acoso, que incluirá la investigación, seguimiento y resolución de esta, de acuerdo con las leyes y regulaciones laborales aplicables.*


Una vez resuelta la comunicación y concluido, si lo hubiera, el procedimiento sancionador, los datos se conservarán bloqueados durante el periodo de prescripción de la sanción, o en tanto puedan ser utilizados en un procedimiento judicial. Tan solo se comunicarán datos a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan sin perjuicio de la notificación a la autoridad competente de hechos constitutivos del ilícito penal o administrativo. La base legal para el tratamiento de los datos personales es el cumplimiento de las obligaciones legales del responsable del tratamiento.

El titular de sus datos puede ejercer los derechos de acceso, rectificación y supresión de sus datos y a la limitación u oposición a su tratamiento en protecciondedatos@essbilbao.org. Asimismo, puede presentar una reclamación ante la Autoridad de control en www.aepd.es si considera que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente o contactar con nuestro DPO en protecciondedatos@essbilbao.org

	ANEXO III	ESSB-612-B-PO
	LISTADO DE CONDUCTAS DE REFERENCIA	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 1 de 2

Las conductas constitutivas de **acoso sexual** son consideradas, en todo caso, **INFRACCIONES MUY GRAVES**. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- 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) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos ...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que comuniquen hechos, 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 si mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Arrinconar, buscar deliberadamente o quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- n) Hacer insinuaciones sexuales.
- o) Hacer comentarios o valoraciones continuas sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual.
- 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 (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos)
- t) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- u) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- v) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.

	ANEXO III	ESSB-612-B-PO
	LISTADO DE CONDUCTAS DE REFERENCIA	Revisión: 4 28/10/2024
		Página 2 de 2

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 consideradas, en todo caso, **INFRACCIONES MUY GRAVES**:

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