



PROTOCOLO PARA PREVENIR O ACTUAR CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA ASOCIACIÓN ZUBIETXE

- 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.**
- 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 3.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES.**
- 4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.**
- 5.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**
- 6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**
- 7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.**
- 8.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.**
- 9.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.**

1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

La violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales, como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo. Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y que la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión

Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica, las personas firmantes en representación de la asociación afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género en la asociación Zubietxe y nos comprometemos a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso sexual y sexista en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de violencia de género.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se aplicará:

-A toda persona del **equipo profesional** que preste servicios en la Asociación Zubietxe, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la asociación, alumnado en prácticas, personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la asociación. Se dará a conocer al resto de Entidades con las que se mantienen cauces de coordinación o derivación, así como a Entidades financiadoras, públicas o privadas, y a entidades suministradoras con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

-A toda **persona voluntaria** que preste sus servicios en cualquiera de los ámbitos y Áreas de Trabajo de la Asociación.

-A toda **persona usuaria** de cualquiera de los recursos y proyectos gestionados por la Asociación.

3.- NORMATIVA DE REFERENCIA Y DEFINICIONES.

3.1.-NORMATIVA DE REFERENCIA.

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 define el acoso sexista y el acoso sexual y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su Art. 7:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y, en su Art. 48 establece:

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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.

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

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13.bis considera infracción muy grave del ordenamiento social *“El acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo”.*

La misma norma considera asimismo infracción muy grave del ordenamiento en su Art. 8.13.bis *“El acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito al que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”.*

La Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, en su capítulo II, Infracciones laborales, Artículo 8, considera Infracciones muy graves, 13. *El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.*

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N°/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

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

3.2- DEFINICIONES.

ACOSO SEXUAL

El **acoso sexual** se define como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”.*

A modo de ejemplo, constituyen acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas.

ACOSO SEXISTA

Constituye **acoso sexista** *“toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares”*.

Entre otros comportamientos, constituyen conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

4.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora, voluntario o voluntaria, usuario o usuaria, puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

4.1.- PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS.

Todo trabajador o trabajadora, voluntario o voluntaria, usuario o usuaria, incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga

conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente.

La recepción de las denuncias será realizada ante cualquier persona de la Comisión de Igualdad de Zubietxe. Se denominará a esta persona **Asesor o Asesora Confidencial (en adelante Asesoría Confidencial)**. Este mecanismo se dará a conocer a todo el personal de la Asociación al que le es de aplicación este Protocolo, así como la forma en que se podrá realizar la denuncia. Dicha Una vez determinada la persona receptora de las denuncias que, a sugerencia del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991,

Se procurará que la persona acordada sea mujer y cuente con formación previa en materia de género y sobre acoso sexual y sexista. En caso contrario se le procurarán medios o instrumentos así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

4.2.- PROCEDIMIENTO INFORMAL.

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificables de *leves*, la *Asesoría*

Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la denuncia, pudiendo para ello acceder a cualquier lugar de la asociación y en cualquier momento y recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Una vez convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada, sola o en compañía de la persona denunciante, a elección de ésta, para manifestarle la existencia de una queja sobre su conducta y las responsabilidades disciplinarias en que, de ser ciertas y de reiterarse las conductas denunciadas, la persona denunciada podría incurrir.

La persona denunciada podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

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

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables; en principio la asesoría debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas; a tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima y de la persona denunciante, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo a este efecto las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles

consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales, de prestación de servicios no remunerados o de receptora de servicios que rodeen a la víctima.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días.

Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del proceso informal, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, incluso la apertura de un proceso formal, en el caso de que la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes, y en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Del resultado del procedimiento informal la *Asesoría Confidencial* dará conocimiento inmediato a la dirección técnica, que a su vez informará a la Junta, a la dirección económica, y a la representación del personal tanto unitaria como sindical y específica en materia de prevención de riesgos laborales, si éstas existiesen. También dará conocimiento inmediato, en su caso, a la Comisión de Igualdad, si ésta se encuentra operativa.

4.3.- PROCEDIMIENTO FORMAL.

4.3.1.- Inicio del proceso: La denuncia, valoración previa y adopción de medidas cautelares.

Cuando las actuaciones denunciadas pudieran ser constitutivas de acoso grave o muy grave o en el supuesto de que la persona denunciante no se considere satisfecha en la solución alcanzada en el procedimiento informal de solución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas, o si no consideró aconsejable acudir al procedimiento informal de solución, y sin perjuicio de su derecho a denunciar 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, que en principio podrá ser oral o escrita, se realizará ante la *Asesoría Confidencial*. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

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

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

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

Una vez recibida la denuncia, comenzada la investigación y confirmada su verosimilitud, la *Asesoría Confidencial* recabará por escrito y convenientemente firmada la denuncia de la víctima.

En ese momento comunicará de forma confidencial la situación a la dirección de la Asociación para que ésta, en su caso, adopte *medidas cautelares* como, si fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de

impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo o prestación voluntaria de servicios, ni modificación sustancial de las mismas, o una pérdida de los servicios de los que viniese siendo receptora, en caso de tratarse de una persona usuaria.

También ofrecerá información suficiente a la Comisión de Igualdad. La *Asesoría Confidencial* informará de todos los extremos de la denuncia y de las actuaciones llevadas a cabo hasta ese momento y de sus apreciaciones sobre su credibilidad.

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.

Tanto una como otra podrán solicitar la presencia de otra u otras personas integrantes de los órganos de representación, o si se considera conveniente de otros u otras trabajadoras, personas voluntarias o usuarias a efectos de configurar la prueba testifical.

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

4.3.3.- Conclusión del proceso. Aplicación de medidas disciplinarias.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la *Asesoría Confidencial*, elaborará y aprobará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se trasladará a la dirección de la Asociación de forma inmediata y a la Comisión de Igualdad si está operativa. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 3 días,

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán sancionadas de acuerdo con el régimen disciplinario regulado a continuación.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el acoso, ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

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

Si la *Asesoría Confidencial* no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, en la medida de lo posible, se respetará el deseo de la persona denunciante de no trabajar o recibir servicios como usuaria contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de la asociación estudiará el cambio de puesto de trabajo o prestación de servicios voluntarios, o a cambiar de persona tutora o de referencia, o cambiar a un recurso de similares características a la persona usuaria denunciante.

5.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.

5.1.- FALTAS:

Serán consideradas como **MUY GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) El **chantaje sexual**, es decir, 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.
- b) El **acoso ambiental** y el **acoso sexista**, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- c) 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.
- d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Se considerarán como **GRAVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

- e) realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) la impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- h) la impartición de órdenes vejatorias;
- i) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- j) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- k) cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán **LEVES** las siguientes **FALTAS**:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante cualificada, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- a) No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- b) Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción al ofendido, o a confesar el hecho.

5.2.- SANCIONES:

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

Faltas leves:

Para equipo profesional: Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura;

Para personas voluntarias: Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura;

Para personas usuarias, Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura, expulsión durante un plazo inferior a tres días, en función de las características de la persona y el recurso.

Faltas graves:

Para equipo profesional: En la medida de lo posible, se tenderá a alejar a la persona agresora de la agredida, siempre que no suponga un perjuicio para la segunda.

Desplazamiento de uno a tres meses (cambio de puesto laboral), suspensión de empleo y sueldo en el caso de profesionales remunerados de tres días a dieciséis días.

Para personas voluntarias, desde cambio de proyecto hasta prescindir de su colaboración

Para personas usuarias, expulsión de días a determinar en función de las características de la persona y los recursos por un plazo inferior a dos semanas.

Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días en el caso de profesionales remunerados; pérdida de responsabilidades de 6 meses y 1 día a definitiva; desplazamiento de tres meses a un año; traslado definitivo y despido.

La pérdida temporal o definitiva de responsabilidades se hará rebajando a la persona trabajadora sancionada el salario como corresponda, debiendo pasar a realizar todas las funciones del nuevo puesto.

Si la pérdida de responsabilidades no es definitiva, una vez cancelada transcurrido el tiempo de sanción la persona sancionada podrá volver a ser candidata a su puesto anterior.

Para personas voluntarias, prescindir de su colaboración

Para personas usuarias, expulsión de 6 meses a expulsión definitiva.

Las sanciones consistentes en suspensiones de empleo y sueldo derivadas del desconocimiento del Protocolo, equivocaciones, percepción equivocada de la situación provocada, etc, podrán ser complementadas por jornadas de formación o terapia (asumiendo el coste la persona sancionada), fuera de horas de trabajo en el caso de personas profesionales remuneradas y personas voluntarias cuando esta medida sea considerada adecuada por la Dirección de la Asociación para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

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

6.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán entre otros que se consideren oportunos, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre y la dirección de contacto de la *Asesoría Confidencial*.

La divulgación se realizará mediante tabloneros de anuncios, y en el momento de la firma de contrato de las personas trabajadoras.

En el caso de las personas voluntarias, se les hará entrega del Protocolo en el momento de formalizar su convenio de colaboración con la Asociación Zubietxe.

En el caso de las personas usuarias se informará verbalmente sobre el funcionamiento del Protocolo en el momento de formalizar su vinculación como receptores/as de servicios con la Asociación Zubietxe, junto con la firma del

contrato de adhesión, explicitando las personas a las que acudir en caso de problemas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto las Entidades con las que se mantienen cauces de coordinación o derivación, como a Entidades financiadoras, públicas o privadas, y las entidades suministradoras y entidades proveedoras conozcan la política de Zubietxe en esta materia.

7.- POLÍTICA DE FORMACIÓN.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la asociación en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en materia de violencia de género y en particular sobre acoso sexual y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales, voluntariado y personas usuarias.

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

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 Zubietxe. Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal que existieran y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales.

El informe bienal será presentado también a Emakunde con el objetivo de que este organismo pueda realizar un informe general sobre aplicación de procedimientos de prevención de la violencia en el empleo en Euskadi. Emakunde a su vez informará de su contenido a la Dirección de Atención a Víctimas de Violencia de Género del Departamento de Interior.

9.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

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

En Ollargan, a 25 de Noviembre de 2011.