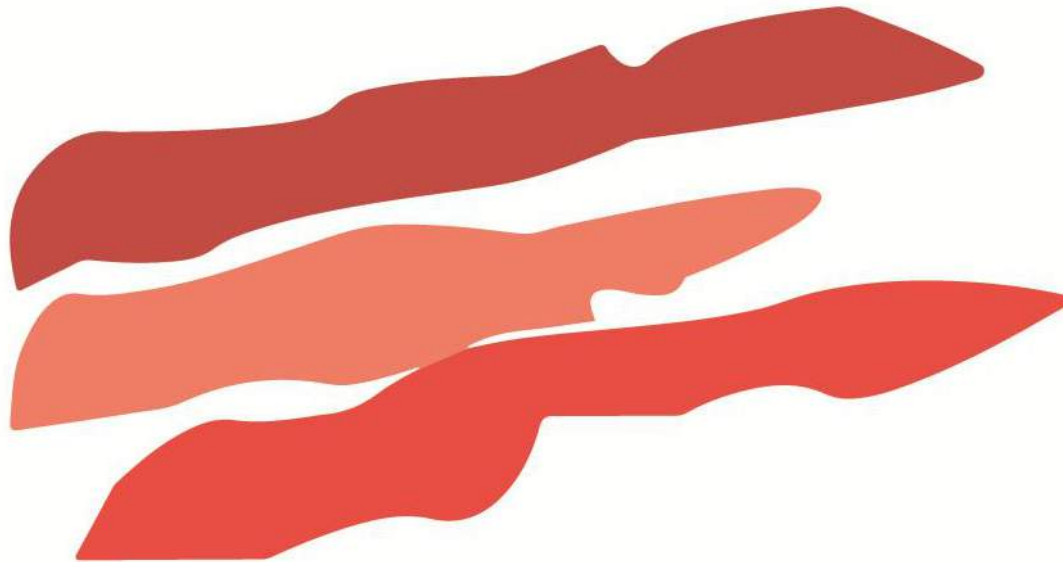
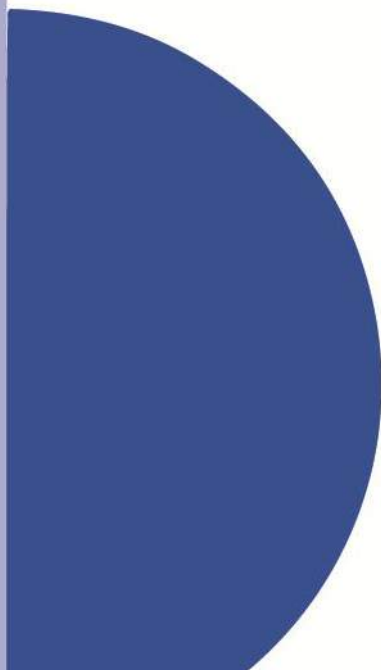




**PROTOCOLO PARA  
PREVENIR Y  
ACTUAR CONTRA  
EL ACOSO SEXUAL  
Y SEXISTA EN LA  
ASOCIACIÓN  
IZANGAI**



## 1.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La violencia contra las mujeres y contra la diversidad sexual, donde quiera que éstas se produzcan, constituyen la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género y por diversidad sexual, 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, al trabajo y a 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 Izangai, afirmamos tajantemente que no toleraremos la violencia de género y contra la diversidad sexual en la Asociación Izangai 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 y contra la diversidad sexual.

## 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Se aplicará:

- A toda persona del **equipo profesional y al personal en prácticas** que preste servicios en la Asociación Izangai, incluido el personal directivo, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio que resulte de aplicación en la asociación, al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs, a personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Asociación y a personas candidatas a trabajar en la misma.

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 participante** 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 asociación 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 Nº/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.

## 4.- 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, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- gestos obscenos;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales sobre cuestiones de índole sexual;
- hacer preguntas sobre la vida sexual;
- invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa;
- acercamientos excesivos reiterados;
- presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales;
- amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales;
- hacer insinuaciones sexuales;
- hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona, su condición u orientación sexual;
- pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión;
- difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona;
- 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);
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de contratación o de trato preferencial, o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- agresiones físicas;
- contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada;
- hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales;

- mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada;

### **Acoso sexista**

Constituye acoso sexista o acoso por razón de sexo **“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 pudiendo poner 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, pueden constituir conductas acosadoras:

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

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 puede plantear una queja escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula

## 5.- PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### 5.1 Presentación de denuncias.

Todo trabajador o trabajadora 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 **Coordinadora General** y **Garazi Lartundo** serán las únicas personas competentes para la recepción de las denuncias y el contacto directo con las partes. Se coordinará paralelamente **con el/la representante sindical**.

La Coordinadora General y Garazi Lartundo se denominan **Asesoría Confidencial**, estando comunicada su identidad a todo el personal de la asociación. Se puede contactar con la Asesoría a través de email o en persona.

En todo momento se preservará la **privacidad entre la Asesoría y la víctima** y en relación a los hechos descritos en la denuncia, con el fin de crear un ambiente de seguridad y confianza en el marco de este procedimiento.

Se procurará siempre que al menos una de las personas integrantes de la Asesoría Confidencial sea mujer y cuente con formación previa en materia de género.

### 5.2 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. Para ello, se facilitará la colaboración por parte de todo el personal de la asociación a la labor de la Asesoría Confidencial.

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 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, al inicio del procedimiento 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, 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 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. En casos excepcionales podrá ampliarse el plazo en tres 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 si la solución propuesta no fuera admitida por ambas partes y, en todo caso, cuando no fuera admitida como satisfactoria por la víctima.

Se informará al Equipo de Coordinación y a la representación sindical del inicio de este procedimiento informal.

### **5.3 Procedimiento formal**

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, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal.**

La denuncia, que en principio podrá ser oral o escrita, se realiza ante la Asesoría Confidencial. Cuando se haya seguido procedimiento informal previo, la denuncia que dará comienzo al procedimiento formal deberá constar por escrito.

**En ese momento la Coordinadora General puede, en su caso, adoptar medidas cautelares.** La Asesoría Confidencial informará a la representante sindical y al Equipo de Coordinación sobre el inicio de este procedimiento formal.

La Asesoría Confidencial investigará sobre la veracidad de la denuncia, respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas partes. Debe notificar la denuncia lo más rápidamente posible a la persona denunciada y 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/as trabajadores/as, a efectos de configurar la prueba testifical.

En el plazo máximo de diez días laborables contados a partir de la presentación de la denuncia, la Asesoría Confidencial elabora y aprueba un informe indicando las conclusiones, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la propuesta de las medidas disciplinarias oportunas. Dicho informe se traslada a la Junta Directiva y al Equipo de Coordinación. Se podrá ampliar a tres días más.

## **6.- TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.**

### *6.1.- Tipos de 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) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Los gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) El contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- e) La realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Los 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;

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

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

**6.2.- Circunstancias agravantes y atenuantes:**

Son circunstancias agravantes:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica, o sea, que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La reincidencia en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) La existencia de dos o más víctimas.
- f) Cuando la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Las conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, hacia testigos o hacia la Asesoría Confidencial.
- h) Las 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.
- i) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a, realización de prácticas o participación en un proceso de selección o de promoción de personal de la víctima.



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.

**6.3.- Sanciones:**

Las **SANCIONES** se aplicarán con la mayor brevedad posible desde la emisión del informe por parte de la Asesoría Confidencial, intentando evitar mayor perjuicio a la víctima.

Las sanciones correspondientes, en función del principio de proporcionalidad, serán las siguientes:

**Faltas leves:**

- a) Para equipo profesional y personal en prácticas: Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura;
- b) Para personas voluntarias: Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura;
- c) Para personas participantes: 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:**

- a) Para equipo profesional y personal en prácticas: 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.
- b) 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.
- c) Para personas voluntarias, desde cambio de proyecto hasta prescindir de su colaboración
- d) Para personas participantes, 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:**

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días en el caso de profesionales remunerados; pérdida de responsabilidades de seis meses y un 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.
- b) Si la pérdida de responsabilidades no es definitiva, una vez cancelada por transcurso del tiempo de sanción la persona sancionada podrá volver a ser candidata a su puesto anterior.
- c) Para personas voluntarias, prescindir de su colaboración.
- d) Para personas participantes, expulsión de seis 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 Coordinación General de la Asociación para evitar la repetición de las infracciones de que se trate.

**La utilización de los cauces previstos en el presente Protocolo no impedirá en absoluto a la víctima, en el momento que considere conveniente, el ejercicio de las acciones que le correspondan, tanto en la vía penal o laboral como ante Inspección de Trabajo.**

## **7.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.**

Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el **personal laboral, voluntario y en prácticas**. La divulgación se realizará mediante el **correo electrónico y los tableros de anuncios**, indicando el nombre y la dirección de contacto de la Asesoría Confidencial.

Tras la recepción del Protocolo por parte de todo el personal trabajador se abrirán canales de información y dudas a través de la Coordinación General en las reuniones de cada equipo.

Además, a partir de la adopción del Protocolo, las personas que entren a formar parte de la plantilla y del personal en prácticas, serán informadas de la existencia del mismo y de su acceso a través de los tableros de anuncios situados en la entidad.

En el caso de las **personas voluntarias**, se les informará sobre la existencia del Protocolo y su acceso a través de los tableros de anuncios en el momento de formalizar su convenio de colaboración con la Asociación Izangai. Para las personas voluntarias que ya estén participando se les informará sobre la existencia del Protocolo, su acceso a través de los tableros y de la posibilidad de ampliar información a través de sesiones informativas.

En el caso de las **personas participantes** se les informará de la manera más comprensible posible sobre la existencia y significado del Protocolo en el momento de formalizar su vinculación con la Asociación Izangai.

Para las personas que ya estén participando en el Programa, en función de las necesidades de cada espacio, se programarán actividades formativas sobre el Protocolo, en el marco de las sesiones de género programadas, diseñadas por la Asesoría Confidencial y el Equipo de Coordinación.

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

## **8.- 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, representación sindical, voluntariado y personas participantes.

Al menos una vez al año se posibilitará, en función de las necesidades, la formación del personal en esta materia mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

## 9.- 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 Izangai. Este informe se presentará al Equipo de Coordinación y a la representación sindical.

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 del Gobierno Vasco.

## 10.- INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.

Se informará a las posibles víctimas, para garantizar su adecuada protección y recuperación, de los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi que se recogen en el anexo que acompaña a este Protocolo.

*En Bilbao, a 13 de enero de 2016.*

*Última actualización: 1 de junio de 2021.*

Firmas



### **Asesoría Confidencial, contacto:**

Aitziber Quintana: a.quintana@izangai.org (Coordinadora General)

Garazi Lartundo: g.lartundo@izangai.org