



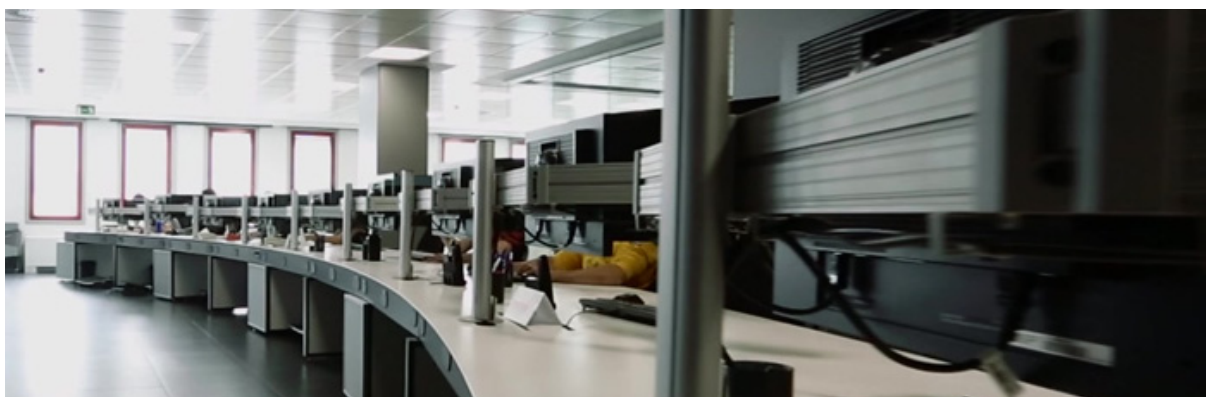
Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkarte
Sociedad Informática del Gobierno Vasco

Nº Proyecto: 2016/8

Empresa: **EJIE**

Protocolo de acoso sexual en EJIE

Objeto y presentación: prevenir y tratar casos de acoso y garantizar los derechos de las personas a no sufrir violencia en el trabajo. Establecer un procedimiento de actuación. Articular las diferentes fases de actuación. Garantizar que los comportamientos de acoso moral y sexual serán atendidos como riesgos laborales psicosociales. Se puso en marcha tras la aprobación del primer Plan de Igualdad en el año 2008; aportaciones de todos los foros → consejos y recomendaciones Unidad Técnica de Igualdad del Gobierno Vasco; Emakunde; Función Pública; Fundación Gizakia; Osatek. Acoso sexual y acoso moral → unificó en un solo procedimiento. En 2009 → grupo de mejora recopila y analiza Protocolos de la Administración, sus entes, empresas privadas. Tras 12 reuniones con el grupo de mejora, se llegó a la elaboración de la 6ª versión del Protocolo → Comité de Empresa → entregar a la Dirección → aprobación definitiva del Protocolo el 22 de marzo de 2011. El protocolo fue publicado en la Intranet en marzo 2011 y enviado a continuación a Emakunde para su registro. Fue convocado por Emakunde para presentar en IHOBE sus actuaciones en materia de Igualdad en mayo 2014.



Mejoras introducidas: figura de la mediación profesionales especializados del SPA. Voluntaria. Valoración como un riesgo laboral psicosocial. Medidas de protección para las víctimas. Sigilo, confidencialidad, protección al derecho de intimidad. Actuación de personal especializado del Servicio de Prevención durante todo el proceso. Control por CSSL de la efectividad de las medidas correctoras propuestas. Plazos tasados en las fases de actuación del proceso → rápida y eficaz solución al conflicto. Formulario de Consentimiento informado (Dirección de RRHH) → víctima conozca el proceso → iniciar o no el proceso. Formulario de Solicitud de apertura del proceso de mediación, conciliación, investigación consecuencias negativas. Si conducta de acoso, se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador. Si denuncia intencionadamente fraudulenta, se sufrirá una sanción.

Características diferenciadoras: apertura a los casos de acoso moral. Extensión de su ámbito de actuación: Plantilla propia, empresas proveedoras y su principal cliente, el GV. Definición clara, exhaustiva con ejemplos de cuáles son y no las conductas que dan origen a su puesta en marcha. Tratamiento de la sospecha de acoso → abordar el problema de modo informal → Si con ello no cesaran, Protocolo. Tipos de actuación para la prevención de casos de acoso y las medidas y buenas prácticas que se han implantado: difusión y formación en el Código de Conducta, encuestas de Clima Laboral y de Riesgos Psicosociales, planes de formación de acciones formativas para la prevención de estas conductas, sistema de prevención certificado en OHSAS 18001, planes de Igualdad de género e inclusión del Protocolo en el Plan de Acogida del personal de nuevo ingreso.

Aplicabilidad y accesibilidad para otras empresas: **SharePoint** → Red entre todas las empresas públicas de la CAPV → acceso a nuestros documentos en materia de Igualdad y el Protocolo de Acoso es uno de ellos. **Koordinatu** → herramienta de coordinación → Investigación: de las 103 empresas que contestaron, 32 empresas de tipo informático y 10 empresas de mantenimiento declararon tener Protocolo de Acoso. Accesibilidad a cualquier otra empresa.