

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO en CIC biomaGUNE

Por parte del Comité de Igualdad de CIC biomaGUNE	Por la Dirección de CIC biomaGUNE
Irantzu Llarena Conde	Luis m. Liz-Marzán
Fecha: 23/11/2021	Fecha: 23/11/2021

Ediciones		
Número	Fecha	Descripción del motivo
0	23/11/2021	- Creación del protocolo

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	6
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
4.	DEFINICIONES.....	10
	4.1 ACOSO LABORAL.....	10
	4.2 ACOSO SEXUAL.....	11
	4.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	11
5.	PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.....	12
	5.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS.....	12
	5.2 PRIMER CONTACTO CON ASESORÍA CONFIDENCIAL U ORGANO COMPETENTE EXTERNO.....	13
	5.3 PROCEDIMIENTO INFORMAL	13
	5.4 PROCEDIMIENTO FORMAL.....	15
	5.4.1. INICIO DEL PROCESO. LA DENUNCIA, VALORACIÓN PREVIA Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS CAUTELARES	15
	5.4.2. PROCEDIMIENTO	15
	5.4.3 CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS	16
	5.4.4 FASE POST-RESOLUCIÓN	17
6.	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	18
7.	POLÍTICA DE DIVULGACIÓN.....	22
8.	PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN	23
9.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	24
10.	INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS.....	24
	ANEXO I. MODELOS DE DENUNCIA	25
	ANEXO II. REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO ASESORIA CONFIDENCIAL	28
	ANEXO III. NORMATIVA APLICABLE A ESTE PROTOCOLO	33

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 4 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

1. PRESENTACIÓN

En el marco de la elaboración del Plan de igualdad de mujeres y hombres de CIC biomaGUNE 2020-2023, se ha elaborado el presente protocolo con el objetivo de promover condiciones de trabajo que impidan conductas discriminatorias graves: el acoso laboral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A través del presente documento, CIC biomaGUNE pretende:

- Mostrar su compromiso inequívoco contra toda forma de discriminación por razón de sexo
- Arbitrar un procedimiento específico para la prevención de cualquier situación de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, generando sufrimiento en las mismas y en su entorno, así como reduciendo su rendimiento laboral.

Para su diseño, se ha estado a lo dispuesto en:

La **Constitución Española**, que reconoce el valor de la dignidad de la persona (art. 10), así como el derecho a la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 14), el derecho fundamental a la integridad física y moral (art. 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como comportamientos discriminatorios y establece cómo toda empresa u organización debe promover condiciones de trabajo que eviten este tipo de acoso y arbitrar procedimientos específicos, tanto para su prevención como para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de los mismos.

- El **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; que debe acompañar, necesariamente, a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“Asimismo, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, reconoce el derecho a la no discriminación

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 5 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad de todo trabajador, y a ello se suma lo indicado en la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos laborales, al considerar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo un riesgo laboral de carácter psicosocial, que puede afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen, y que establece la obligación de adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores.”

- **Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo**, en vigor desde junio de 2021.

“Desde una perspectiva internacional, el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o abuso de los derechos humanos, son una amenaza para la igualdad de oportunidades e inaceptables e incompatibles con el trabajo decente, por lo que, a su vez, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.”

[Ver Anexo III que resume la normativa aplicable a este protocolo.](#)

El diseño del protocolo ha sido desarrollado desde Prospektiker, con la participación de algunas personas de referencia en CIC biomaGUNE y la colaboración de Sortzen Consultoría S.L:

- Integrantes del Comité de Igualdad
- Integrantes de la Asesoría Confidencial
- Responsable Bioseguridad y Radioprotección
- Responsable Gestión de RRHH
- Gerencia y Dirección

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 6 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen algunas de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género y/o abuso de una posición de poder, a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo y a la seguridad y salud en el trabajo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo guardan además relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Atendiendo a la legislación y normativa aplicable anteriormente expuesta y a los derechos fundamentales que en ella se consagran, y teniendo en consideración las consecuencias que para la salud se pueden derivar; desde CIC biomaGUNE se aprueba una política de tolerancia cero frente a esta tipología de violencia y, por tanto, las conductas que constituyen acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, serán firmemente sancionadas.

Igualmente, CIC biomaGUNE se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, que se aplique con las debidas garantías; así como el acceso a la formación e información necesarias para que toda persona integrante de la organización y toda persona que preste servicios en CIC biomaGUNE sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello, se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia.

En cualquier caso, en el marco de la prevención de riesgos laborales, será necesario evaluar el riesgo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y planificar medidas para que no llegue a producirse la situación de acoso.

Los **principios**, por tanto, a los que responde el presente procedimiento son:

- a) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- b) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

CICbiomaGUNE MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 7 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

- c) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- d) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- e) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 8 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Considerando el objetivo de CIC biomaGUNE de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en el centro y de asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud, el presente Protocolo se aplicará:

- al conjunto de personal con relación laboral del centro y adscrito al mismo
- al personal que realiza estancias de investigación, prácticas universitarias, prácticas de centros formativos, etc.
- contratadas con presencia en el centro
- personal contratado a través de ETT o personas trabajadoras autónomas relacionadas con el centro
- cualquier persona que tenga vinculación con el centro (colaboradores, demás grupos de interés...) que pudieran ejercer o sufrir conductas violentas o de acoso por parte del personal del centro

Para ello, CIC biomaGUNE informará sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente, hacia el acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo, y sobre la existencia del Protocolo de actuación, al personal propio, adscrito y al personal que realiza estancias de investigación, prácticas académicas externas, etc. a través de la **charla informativa de acogida**. En el caso de personal externo, y personas colaboradoras, etc., se remitirá a la información alojada en el apartado de igualdad de la **web de CIC biomaGUNE**: <https://www.cicbiomagune.es/center/equality>

Asimismo, CIC biomaGUNE asume la obligación de dar a conocer a sus colaboradores y entidades suministradoras, al inicio de la relación contractual, la política para combatir el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo y, en particular, la existencia del presente Protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto en los documentos vinculantes respectivos (**contrato o licitación**). Además, tal y como se indica en el párrafo anterior, se remitirá a la información disponible en la web.

El presente procedimiento es interno, sin perjuicio de las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

Se aplicará en todos los espacios comprendidos dentro de las instalaciones de CIC biomaGUNE, así como en todos los espacios ajenos al centro en los que, debido a su trabajo, el personal deba realizar cualquier tipo de labor con terceras personas (personas usuarias, personal

CICbiomaGUNE MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 9 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

de otras empresas, etc.). Asimismo, se aplicará en los espacios ajenos a las instalaciones de CIC biomaGUNE en los que se desarrollen actividades organizadas/avaladas por el centro.

En definitiva, se aplica a la violencia y el acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con éste o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares en los que la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en los alojamientos proporcionados por CIC biomaGUNE, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

4. DEFINICIONES

4.1 ACOSO LABORAL

Es **acoso laboral** *“la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”.*

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud” (Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI y en el art. 173.)

Según el Convenio Colectivo vigente en CIC biomaGUNE (Convenio colectivo general de la industria química), se entiende por acoso laboral o mobbing “..... toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada”.

Asimismo, las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, números 476 y 854, recogen esta definición estableciendo que la exposición debe darse en el marco de una relación laboral, que supone un importante riesgo para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- **Acoso descendente:** Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso horizontal:** Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- **Acoso ascendente:** Es el ejercido de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador o una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.
- **Acoso ambiental:** Hablamos de acoso ambiental cuando el acoso no se da de una persona a otra de forma directa, sino que consiste en conductas que generan un clima hostil, intimidatorio o humillante para la plantilla en general (por ejemplo: chistes machistas,

comentarios discriminatorios, etc., hechos en presencia de la plantilla, pero no dirigidos a una persona en concreto).

4.2 ACOSO SEXUAL

Es **acoso sexual** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (art. 7.1 LOI).

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre sobre la mujer, perpetuando, de esta forma, las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad.

4.3 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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”* (art. 7.2 LOI).

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso por razón de sexo la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, basado en los roles y estereotipos tradicionales y que tenga el propósito o produzca el efecto de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona acosada.

El acoso por razón de sexo pueden llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y/o destrezas. La finalidad del mismo suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

5. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

La responsabilidad de CIC biomaGUNE abarca la protección a las personas de la organización ante conductas de acoso que ocurran en el Centro o por relaciones/tareas derivadas del trabajo en el mismo.

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 laboral, sexual o acoso por razón de sexo.

5.1 PRESENTACIÓN DE QUEJAS Y/O DENUNCIAS

Cualquier trabajador o trabajadora (interna y externa) pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo con arreglo al procedimiento que a continuación se regula, ante la Asesoría Confidencial (AC) u órgano competente para la gestión de este tipo de casos.

La **Asesoría Confidencial (AC)** está conformada por las siguientes personas

Nombre	Cargo	Correo electrónico	Teléfono
Sheyla García	Responsable de Administración y RRHH	sgarcia@cicbiomagune.es	943 00 53 49
Paola Ferreira	Responsable de Bioseguridad y Radioprotección	pferreira@cicbiomagune.es	943 00 53 38
Daniel Padró	Responsable de la Plataforma de NMR/MRI	dpadro@cicbiomagune.es	943 00 53 04
Ainhoa Cano	Responsable de la plataforma de animalario	acano@cicbiomagune.es	943 00 53 39
Pedro Ramos	Investigador Principal – Magnetic Resonance Imaging	pramos@cicbiomagune.es	943 00 54 26

(Ver Anexo 2)

En los casos en que la víctima de la situación de acoso provenga de una empresa colaboradora y desarrolle su trabajo en CIC biomaGUNE, se trate de personas que visiten la organización, o personas trabajadoras autónomas relacionadas con la misma, cuando estas así lo soliciten, podrán tener una representación en la Asesoría Confidencial.

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 13 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

5.2 PRIMER CONTACTO CON ASESORÍA CONFIDENCIAL U ORGANO COMPETENTE EXTERNO

Para facilitar un acceso rápido a la Asesoría confidencial y ofrecer la posibilidad de un acercamiento más amable y cercano, sin necesidad de trasladar una queja formal y/o denuncia, la persona afectada puede contactar con cualquiera de las personas representantes de la AC a través del correo electrónico o teléfono directo indicados en el apartado anterior.

Tanto la persona afectada como la Asesoría Confidencial podrán contar asimismo en cualquier momento del procedimiento con el **apoyo externo** del servicio de cauce de **Emakunde-Gobierno Vasco** a través de diversos medios:

- Tfno. 945 016 550
- Email: emakunde.defensoria@euskadi.eus
- Web: <https://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/defensa/>

Podrán contactar también para asesoramiento con **Sortzen Consultoría S.L**, consultoría especializada en la materia:

- Tfno. 944 057 379
- Email: info@sortzen.org
- Web: <https://sortzen.org/>

Por último, y si la persona acosada lo considera, puede delegar en una tercera persona la presentación de la queja, tanto a personas internas del centro como a referentes externos (Emakunde, Sortzen...).

5.3 PROCEDIMIENTO INFORMAL

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y evitar que llegue a convertirse en una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, **es suficiente** para que se solucione el problema.

El procedimiento informal se iniciará cuando la persona que presente el caso opte por la vía informal o queja y está dirigido a los casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 14 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

esa persona considere que pueden ser solucionados mediante la negociación o mediación con la persona sobre la que se presenta la queja.

Sin perjuicio de la facultad de cualquier persona vinculada a la organización de presentar una queja de forma verbal, corresponde a la Asesoría Confidencial valorar si se trata de un caso más grave que requiere de una investigación y, por ende, su tramitación como una queja formal.

La Asesoría Confidencial debe garantizar en todo caso la **confidencialidad** de la persona que presenta la queja, así como la **confidencialidad** del procedimiento y la **dignidad** de las personas. A tal efecto, y al inicio del procedimiento, les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

Una vez recabados indicios que doten de veracidad a la queja presentada, la AC contactará de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja (sola o en compañía de la presunta víctima, a elección de ésta), para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que podría llegar a calificarse como acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que ello podría acarrearle.

Para estas funciones, la Asesoría Confidencial nombrará a una persona encargada de la instrucción del expediente, que será con quien la víctima, si así lo desea, tratará únicamente, una vez iniciado el procedimiento.

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

En este procedimiento informal de resolución, la Asesoría Confidencial **le transmitirá la queja y le informará sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias** en las que puede incurrir si persiste en su conducta, lo cual se hará constar por escrito mediante comunicación al efecto.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de **siete días** laborables.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la Dirección.

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 15 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

5.4 PROCEDIMIENTO FORMAL

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

Cuando las actuaciones denunciadas sean constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en el procedimiento informal de resolución, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

La denuncia se realizará **por escrito** y se remitirá a la Asesoría Confidencial quien actuará de oficio **investigando** la situación denunciada. Al igual que en el procedimiento informal, la Asesoría Confidencial garantizará la **confidencialidad** de la persona que presenta la queja y protegerá la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas, asignando a tal efecto, al inicio del procedimiento, códigos numéricos a las partes afectadas.

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.

A partir de la recepción de la denuncia, la Asesoría Confidencial comunicará de forma confidencial la situación a la **Dirección del centro** para que ésta, en su caso, adopte medidas cautelares. Entre las posibles medidas cautelares se encuentran, siempre que así fuera posible, el alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo del acoso con el objetivo de impedir que la situación lesiva para la salud e integridad de la víctima continúe produciéndose. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

5.4.2. PROCEDIMIENTO

En esta fase, la persona que actúe en el procedimiento como agente confidencial podrá proponer medidas cautelares necesarias para conducir al cese inmediato de la situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 16 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

Inicialmente, se deberá investigar el caso mediante entrevistas individuales con las personas implicadas y, siempre que obtenga el consentimiento previo de estas, con terceras personas que puedan aportar información al respecto, pudiendo convocar una reunión conjunta con estas.

Deberá darse **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 unas como otras podrán solicitar la presencia de alguna persona representante del Comité de empresa o del Comité de igualdad mientras el primero no exista o de otras personas trabajadoras a efectos de configurar la prueba testifical, en caso de considerarse conveniente.

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.

5.4.3 CONCLUSIÓN DEL PROCESO. APLICACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

En el plazo máximo de **veinte 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 constarán los medios de prueba del acoso, los posibles agravantes y/o atenuantes y, si existen visos de veracidad, instando a la apertura de expediente disciplinario contra la persona acosadora.

Este informe contará con la información suficiente para la comprensión del caso y su resolución, pero salvaguardando la intimidad de las personas involucradas y facilitando exclusivamente los datos necesarios para que la dirección pueda elaborar su propuesta de medidas a adoptar.

Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Dicho informe se trasladará a la Dirección del centro de forma inmediata.

La propuesta contendrá lo siguiente:

- Resumen de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias realizadas por el o la agente confidencial.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes.
- La propuesta razonada de la Asesoría Confidencial, y si dicha propuesta se adoptó por unanimidad o por mayoría.

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 17 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

Finalmente, será la dirección quien decida, desde la recepción de la propuesta de la Asesoría, y garantizando que todas estas actuaciones se realicen en el plazo establecido de 20 días, qué medidas debe adoptar en el ámbito de sus competencias, comunicando además su decisión a las partes implicadas.

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.

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.

La utilización de este procedimiento **no impedirá en ningún caso que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela¹** correspondiente.

CIC biomaGUNE pondrá en conocimiento de las autoridades laborales competentes la resolución del proceso cuando conlleve medidas disciplinarias o pueda derivar en la incursión de otras faltas graves o posibles delitos.

Además de proponer medidas disciplinarias, la investigación del acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos en caso de que fuera necesario y proponer nuevas medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse.

5.4.4 FASE POST-RESOLUCIÓN

Según el tipo de resolución, la Asesoría Confidencial programará acciones y pautas para realizar un seguimiento de la resolución del caso, de la implantación y efectividad de las medidas acordadas, de la posible aparición de conflictos paralelos...etc.

¹ En cumplimiento del derecho fundamental de “tutela efectiva”, tal y como establece la LOIEMH (art. 12)

6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso laboral o *mobbing* son faltas **muy graves**, tipificadas como tal en el Convenio colectivo vigente en CIC biomaGUNE (Convenio colectivo general de la industria química art.65).

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
<p>Ataques a la víctima con medidas organizacionales o abuso de autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Restringir la comunicación entre la persona trabajadora y los demás compañeros/as de trabajo sin causa alguna que lo justifique. • Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asigne. • Tomar represalias contra la persona trabajadora que ha planteado una queja, denuncia o demanda frente a la organización o que ha colaborado con los reclamantes. • Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros/as. • Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. • Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva. • No asignar tareas a una persona. • Asignar tareas que atenten contra la dignidad de la persona trabajadora.
<p>Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con una persona. • No dirigir la palabra a una persona o rehusar contestar a sus preguntas. • Tratar a una persona como si no existiera.
<p>Ataques a la vida privada de la víctima</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Críticas permanentes a la vida privada de una persona. • Terror telefónico. • Ridiculizar en público a una persona. • Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos. • Mofarse de las discapacidades de una persona. • Mofarse de la vida privada de una persona.
<p>Violencia física</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Amenazas de violencia física. • Uso de violencia menor. • Maltrato físico.
	<ul style="list-style-type: none"> • Gritar o insultar. • Críticas maliciosas hacia el trabajo de una persona.

Agresiones verbales

- Amenazas verbales.

Rumores

- Difundir rumores sobre una persona que afecten a su crédito personal y/o profesional.

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo son **faltas graves o muy graves** tipificadas como tal en el Convenio colectivo vigente en CIC biomaGUNE (Convenio colectivo general de la industria química art. 65).

Se presentan a continuación algunos ejemplos de listados no exhaustivos de conductas que constituyen o pueden constituir acoso sexual o por razón de sexo:

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
Visual	<ul style="list-style-type: none"> • Mirar repetidamente los pechos, los genitales o las nalgas. • Exhibir imágenes de contenido sexual. • Hacer gestos obscenos. • Exhibir los genitales. • Espiar. • Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Pedir citas insistentemente. • Preguntar sobre la vida personal o sexual, generando malestar. • Hacer comentarios lascivos. • Hacer chistes o comentarios sexuales. • Silbar con intención sexual. • Hacer comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico de una persona. • Hacer insinuaciones sexuales. • Propagar rumores o cotilleos sexuales sobre otra persona. • Presionar a alguien con objetivo sexual. • Lanzar piropos ofensivos. • Hacer observaciones peyorativas sobre el género, sobre la orientación o sobre la identidad sexual en general. • Realizar llamadas de teléfono no pertinentes y no deseadas.

	<ul style="list-style-type: none"> Realizar comentarios que supongan o insinúen distinciones desfavorables por razón de género, por razón de identidad de género o por razón de orientación sexual. Realizar comentarios sobre temas como el peinado o la vestimenta, de forma insistente o acompañados de otras conductas que puedan dar una segunda intención al comentario. Insensibilidad de género o comportamientos prepotentes. Hacer bromas sobre la capacidad intelectual o las habilidades limitadas de una persona debido a su género, a su identidad de género o a su orientación sexual.
ESCRITO	<ul style="list-style-type: none"> Mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
CONTACTO	<ul style="list-style-type: none"> Violar el espacio personal. Dar palmaditas, agarrar, pellizcar, acariciar o besar cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que recibe la acción. Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.

Serán consideradas **MUY GRAVES** las siguientes conductas constitutivas de:

Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

Acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a las personas que trabajan en la organización.

Las **SANCIONES** correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 21 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo, según lo que conste en el **Convenio Colectivo General de la Industria Química** a tales efectos.

Todas las sanciones serán complementadas con la obligación de asistir a un **curso formativo** con el contenido que se especifica en el apartado de Prevención, Información y Formación de este Protocolo.

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 22 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

CIC biomaGUNE informará de este Protocolo, así como de la **política de tolerancia cero hacia la violencia en el ámbito laboral**, y específicamente, hacia el acoso laboral, sexual y por razón de sexo a todo el personal afectado- sea propio o procedente de otras empresas u organizaciones-, a las empresas u organizaciones de las que procedan, así como a las que se desplaza su propio personal.

CIC biomaGUNE recabará de estas empresas, en primer lugar, su **compromiso de informar** a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese Procedimiento de actuación bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran; y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un Protocolo propio de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas u organizaciones, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el Protocolo.

Del mismo modo, CIC biomaGUNE asume la obligación **de dar a conocer** a entidades colaboradoras y demás grupos de interés su política para combatir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y la existencia de este procedimiento, con indicación de la necesidad de su estricto cumplimiento.

A nivel interno, el Protocolo se facilitará junto en la guía de CIC biomaGUNE para **las nuevas incorporaciones** de la organización y se publicará en la Intranet. A nivel externo se informará a través de los medios habituales (compromiso escrito, cláusulas informativas en contratos comerciales, carteles informativos, etc.)

En la medida en que CIC biomaGUNE no posea capacidad para aplicar el Procedimiento en su totalidad, por encontrarse el sujeto activo del presunto acoso fuera de su poder de dirección, deberá dirigirse a la empresa u organización competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, con advertencia de que, de no hacerlo, la relación contractual que une a ambas organizaciones podrá ser resuelta a instancia de CIC biomaGUNE.

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 23 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

8. PREVENCIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN

Con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, CIC biomaGUNE dará la debida **comunicación, difusión y publicidad al Protocolo**, a través de medios adecuados, de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en el centro. Asimismo, llevará acabo las siguientes acciones:

Se establecen como **medidas preventivas** las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla, tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este procedimiento, caso de producirse.
2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
4. Mencionar la existencia del presente procedimiento en la guía de CIC biomaGUNE para **las nuevas incorporaciones**.

Se garantizará que la política informativa y formativa de CIC biomaGUNE en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya **campañas periódicas informativas** y de **concienciación** del Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte del centro, dirigidas a todo el personal de CIC biomaGUNE

La formación incluirá, como **contenidos** mínimos, los siguientes aspectos:

- ✓ La identificación de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Los efectos que producen en la salud de las víctimas, en las condiciones laborales de quienes lo padecen y para la propia organización.
- ✓ Medidas de prevención ante el acoso.
- ✓ Infracciones en las que puede incurrir la organización, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- ✓ Régimen disciplinario en los supuestos de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 24 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el seguimiento y 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

Este informe se presentará a la Dirección del centro.

Se llevará a cabo una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento, de carácter bianual o cuando se detecten cambios significativos (legales, organizativos) que requieran su corrección.

10. INFORMACIÓN A LAS VÍCTIMAS

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

- **EMAKUNDE –INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**
Servicio de defensa ante casos de discriminación
945 016 550
- **Servicio de Atención Telefónica 24 horas a las Mujeres Víctimas de la Violencia contra las Mujeres (orientación y recursos)**
900 840 111
- **Servicio de Atención a la Víctima (SAV), dispone de ayuda psicológica**
900 180 414
900 100 928
900 400 028
- **Sortzen Consultoría S.L:**
Consultoría especialista en violencia de género y empoderamiento de las mujeres
944 057 379

ANEXO I. MODELOS DE DENUNCIA

PERSONAL DE CIC biomaGUNE²

<p><i>(Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión)</i></p> <p>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">NOMBRE Y APELLIDOS:</td> </tr> <tr> <td>DNI:</td> <td>SEXO: MUJER HOMBRE</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PUESTO DE TRABAJO:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TELÉFONO DE CONTACTO:</td> </tr> </table> <p>DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td colspan="2">NOMBRE Y APELLIDOS:</td> </tr> <tr> <td>DNI:</td> <td>SEXO: MUJER HOMBRE</td> </tr> <tr> <td colspan="2">PUESTO DE TRABAJO:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:</td> </tr> <tr> <td colspan="2">TELÉFONO DE CONTACTO:</td> </tr> </table> <p>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)</p> <p>En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:</p>	NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI:	SEXO: MUJER HOMBRE	PUESTO DE TRABAJO:		DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:		TELÉFONO DE CONTACTO:		NOMBRE Y APELLIDOS:		DNI:	SEXO: MUJER HOMBRE	PUESTO DE TRABAJO:		DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:		TELÉFONO DE CONTACTO:		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Espacio reservado para Registro de Entrada</p> <p>Nº expediente</p> </div>
NOMBRE Y APELLIDOS:																					
DNI:	SEXO: MUJER HOMBRE																				
PUESTO DE TRABAJO:																					
DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:																					
TELÉFONO DE CONTACTO:																					
NOMBRE Y APELLIDOS:																					
DNI:	SEXO: MUJER HOMBRE																				
PUESTO DE TRABAJO:																					
DOMICILIO CENTRO DE TRABAJO:																					
TELÉFONO DE CONTACTO:																					
<p>SOLICITUD</p> <p><input type="checkbox"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo</p> <p>Localidad y fecha Firma de la persona interesada</p>																					

² En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal

CICbiomaGUNE MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE 	P-IDI-14	Página 28 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

ANEXO II. REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO ASESORIA CONFIDENCIAL

Artículo 1º OBJETO

El objeto de este Reglamento es definir la configuración, y reglas de funcionamiento interno de la Asesoría Confidencial prevista en el Procedimiento contra el acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo en CIC biomaGUNE.

Artículo 2º ÁMBITO

El ámbito de actuación de esta comisión se enmarca en las tareas marcadas por el propio Procedimiento de acoso de CIC biomaGUNE.

Artículo 3º COMPOSICIÓN

La Asesoría Confidencial está compuesta por las siguientes personas

Nombre	Cargo	Correo electrónico	Teléfono
Sheyla García	Responsable de Administración y RRHH	sgarcia@cicbiomagune.es	943 00 53 49
Paola Ferreira	Responsable de Bioseguridad y Radioprotección	pferreira@cicbiomagune.es	943 00 53 38
Daniel Padró	Responsable de la Plataforma de NMR/MRI	dpadro@cicbiomagune.es	943 00 53 04
Ainhoa Cano	Responsable de la plataforma de animalario	acano@cicbiomagune.es	943 00 53 39
Pedro Ramos	Investigador Principal – Magnetic Resonance Imaging	pramos@cicbiomagune.es	943 00 54 26

Artículo 4º ABSTENCIÓN ³

Las y los miembros de la Asesoría Confidencial en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en este artículo se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán al resto de las personas que forman la Asesoría Confidencial.

³ Según arts. 28 y 29 de Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 30 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

Son motivos de abstención:

- Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado o interesada.
- Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las personas interesadas, y también con los y las asesoras, representantes legales o personas mandatarias que intervengan en el procedimiento.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

La no abstención en los casos que proceda dará lugar a responsabilidad

Artículo 5º RECUSACIÓN

En los casos previstos en el artículo anterior podrá promoverse recusación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

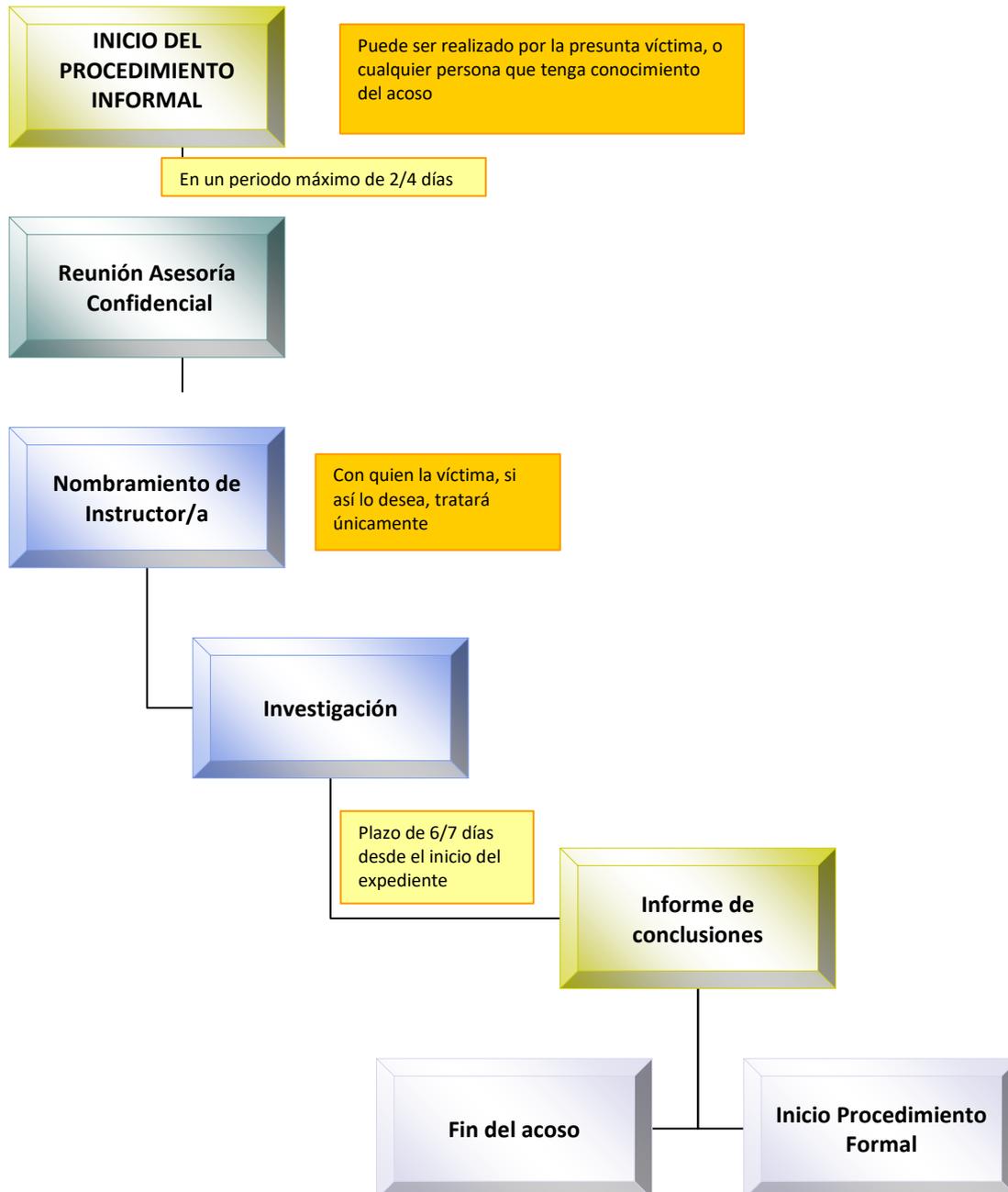
La recusación se planteará por escrito en el que se expresará la causa o causas en que se funda.

En el día siguiente el recusado o recusada manifestará a la Asesoría si se da o no en él o en ella la causa alegada. En el primer caso, la Asesoría podrá acordar su sustitución acto seguido.

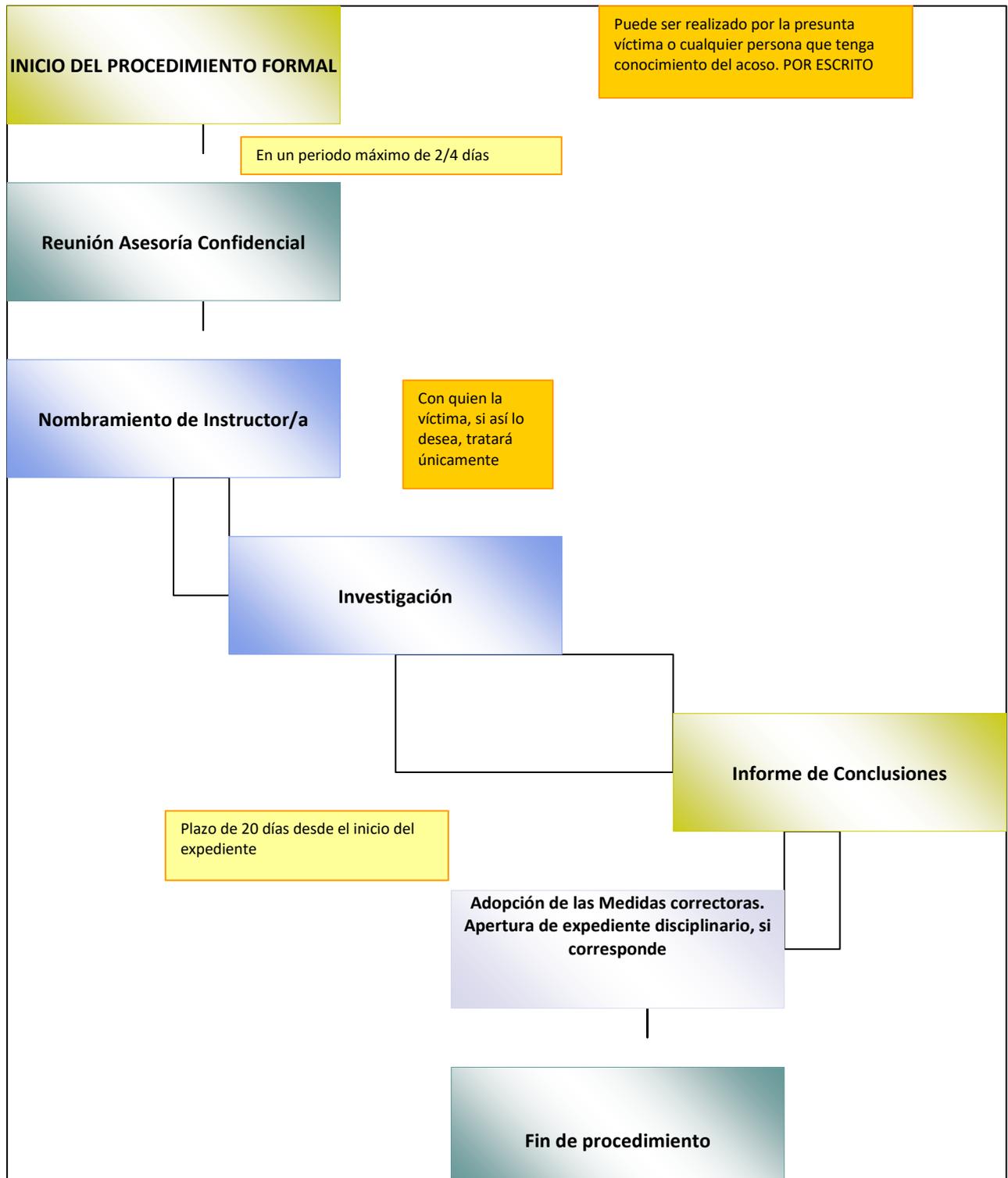
Si la o el recusado niega la causa de recusación, la Dirección, resolverá en el plazo de tres días, realizando previamente los informes y comprobaciones que considere oportunos.

Contra las resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá reclamación, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer la reclamación que proceda contra el acto que termine el procedimiento.

PROCEDIMIENTO INFORMAL



PROCEDIMIENTO FORMAL



 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 33 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

ANEXO III. NORMATIVA APLICABLE A ESTE PROTOCOLO

En este Anexo III se refleja de forma sencilla y educativa la normativa aplicable al presente protocolo contra el acoso laboral, sexual y por razón de sexo para toda la plantilla de CIC biomaGUNE.

La comprensión de la normativa que acompaña al protocolo es vital, pues todas y todos los que tengan un vínculo laboral con CIC biomaGUNE deben ser conscientes de sus derechos y obligaciones para poder desarrollar su trabajo idóneamente.

Así, La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, establece:

- a) El artículo 173, que quienes infligieran a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años.

Con la misma pena, continúa, serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.

- b) En el artículo 184, que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.

En este sentido, 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 (LOI), establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que las empresas están obligadas a “promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”;
- que “con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación” (art. 48.1 LOI);

 MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE	P-IDI-14	Página 34 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

- y que la representación de los trabajadores y trabajadoras debe contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo:
 - mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo,
 - e informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

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.

Además, tanto el acoso laboral como el acoso sexual o por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial, que pueden afectar a la seguridad y salud de quienes los padecen. En ese sentido, las empresas están obligadas a adoptar cuantas medidas sean necesarias para proteger la seguridad y salud en el trabajo de trabajadoras y trabajadores (art. 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recuerda en su artículo 4, relativo a los derechos de los trabajadores, que todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate. Tendrán derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

En cuanto a las personas trabajadoras que llevan a cabo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, conviene recordar que ambos tipos de acosos constituyen incumplimientos contractuales que pueden dar lugar, incluso, al despido disciplinario de quien los comete. Así lo establece el art. 54 del mismo texto.

Las Notas técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 854 y 476 tratan el acoso psicológico en el trabajo, calificándolo como riesgo y daño para la salud; y como hostigamiento psicológico en el trabajo – mobbing – respectivamente, y ofrecen listados no exhaustivos de conductas que constituyen acoso laboral.

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo N.º/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 35 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

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 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social que en su Artículo 96 trata la carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo, señala que:

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.
2. En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o aminorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

Por su parte, el Convenio 190 sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (núm. 190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce, por un lado, el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género; y por el otro, que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

Debido a ello, a efectos del presente convenio,

- a) La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) La expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Además, sobre su ámbito de aplicación refiere que,

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

 <p>MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE</p>	P-IDI-14	Página 36 de 36
	Protocolo de prevención y actuación contra el acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo	Edición: 0 Fecha: 23/11/2021

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Finalmente, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, que se encuentra en vigor desde el 14 de enero de 2021 trata la obligación de las empresas de más de 50 personas empleadas de realizar un plan de igualdad en la empresa que deberá ser registrado. Del mismo modo, trata los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo en su artículo 12 el depósito voluntario de las medidas, acordadas o no, que sean adoptadas conforme a los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para prevenir la discriminación entre mujeres y hombres, así como las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.