

Definiciones

Acoso laboral

Se considerará como tal 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.

Acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género

Cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación o la identidad sexual de la persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.

Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado, 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.

Acoso por razón de sexo

Se considerará como tal 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. 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.

Ciberacoso

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como internet, correo electrónico, mensajería instantánea, teléfono o redes sociales. Algunas formas de violencia digital son:

- Acoso psicológico digital: control, intimidación o humillación por medios tecnológicos.
- Acoso en línea: envío de mensajes amenazantes o repetitivos.
- Acoso sexual digital: envío de contenidos sexuales no consentidos.

¿Qué hacer si sufres o presencias una situación de acoso?

Contacta con alguna de las personas que conforman la Asesoría Confidencial (AC):

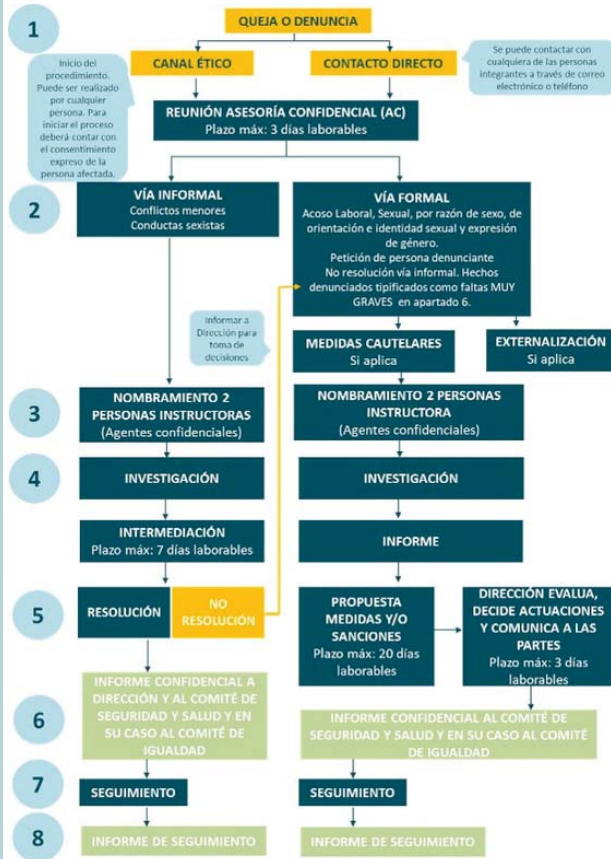
- **Sheyla García:**
sgarcia@cicbiomagune.es
- **Paola Ferreira:**
pferreira@cicbiomagune.es
- **Daniel Padró:**
dpadro@cicbiomagune.es
- **Ángel Martínez Villacorta:**
amartinez@cicbiomagune.es
- **Laura Saa Peña:**
lsaa@cicbiomagune.es
- **Begoña Echeverría:**
bmecheverria@cicbiomagune.es

También puedes denunciar por el Canal Ético:



También puedes acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (IMQ Prevención) o a la Defensora de Emaunde.

Fases del procedimiento



CICbiomaGUNE
MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

hr
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Tolerancia cero contra el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género en CIC biomaGUNE



Accede al
protocolo:



El 16 de julio de 2025, la Dirección CIC biomaGUNE junto con el Comité de Empresa y el Comité de Igualdad aprobó un nuevo Protocolo frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación, identidad sexual o expresión de género.

Principios del protocolo:

- Confidencialidad y respeto.
- Presunción de inocencia.
- Prohibición de represalias.
- Rapidez y diligencia en el procedimiento.
- Garantía de audiencia imparcial y trato justo para todas las partes.
- Protección de los derechos laborales y sociales de las víctimas.
- Restitución de condiciones laborales cuando corresponda.

¿A quién se aplica?

A todo el personal y personas vinculadas con CIC biomaGUNE (personal de estancia, prácticas, empresa colaboradora o subcontrata), en todos los espacios de trabajo y en actividades organizadas o relacionadas con el centro (incluidas digitales).

Ejemplos de acoso sexual o por razón de sexo:

Verbal:

- Pedir citas de forma insistente.
- Comentarios, chistes o insinuaciones sexuales.
- Píropos ofensivos, silbidos o rumores sexuales.
- Preguntas sobre la vida íntima que generan malestar.
- Comentarios despectivos por género, identidad u orientación sexual.
- Ridiculizar o bromear sobre capacidades por razón de género.

Contacto Físico:

- Invasión del espacio personal.
- Toques no deseados: palmaditas, pellizcos, caricias, besos.
- Impedir el movimiento buscando contacto físico.

Escrito/Digital:

- Enviar pornografía o notas sugerentes (incluido por medios digitales).
- Enviar mensajes ofensivos, imágenes o vídeos denigrantes.
- Difundir o manipular fotos íntimas.
- Crear perfiles falsos para acosar o ridiculizar.
- Suplantar identidad en redes o correo.
- Perseguir e intimidar en entornos digitales.
- Chantaje o amenazas online.

Visual:

- Miradas insistentes al cuerpo.
- Mostrar imágenes sexuales o gestos obscenos
- Gestos obscenos o exhibicionismo.
- Espiar.

Ejemplos de acoso laboral (Mobbing):

Abuso de autoridad:

- Dar órdenes imposibles.
- No asignar tareas.
- Cambiar de puesto sin motivo.
- Represalias tras una queja.
- Críticas ofensivas o tareas humillantes.

Agresiones verbales:

- Gritos
- Insultos
- Críticas maliciosas
- Amenazas

Ataques a la vida privada:

- Críticas constantes, burlas sobre su vida personal o discapacidades.
- Ridiculizar en público.
- Insinuar problemas psicológicos.
- Violencia física: amenazas, empujones o maltrato.

Aislamiento social:

- Impedir hablar con compañeros/as.
- Ignorar preguntas.
- Tratar a alguien como si no existiera.

Rumores:

- Difundir comentarios que dañen la reputación personal o profesional.

Ejemplos de acoso por orientación sexual, identidad y expresión de género

Verbal

- Comentarios sexistas o despectivos basados en prejuicios de género.
- Burlas o ridiculización por la orientación sexual.
- Negarse a usar el nombre o pronombres con los que una persona se identifica.
- Comentarios ofensivos sobre personas trans.
- Bromas sobre personas LGTBI, estén o no presentes.
- Uso de humor sexista o LGTBIfóbico.

Conductas consideradas MUY GRAVES (Convenio Colectivo General de la Industria Química, art. 65)

Acoso sexual: cualquier conducta verbal, no verbal o física de índole sexual no deseada que atente contra la dignidad y cree un entorno hostil, humillante u ofensivo.

Malos tratos, abuso de autoridad o faltas de respeto hacia compañeros/as, superiores, subordinados, familiares o la empresa. Incluye insultos, comentarios denigrantes o discriminatorios por origen, sexo, religión, edad, orientación o identidad sexual, discapacidad, etc.

Acoso moral (mobbing): violencia psicológica prolongada para desacreditar, aislar o forzar la salida de un/a trabajador/a. Se agrava si lo ejerce alguien con autoridad.

Acoso por motivos de origen, sexo, religión, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género o características sexuales hacia cualquier persona vinculada a la empresa (empleados, proveedores, clientes, visitantes, etc.).

Incumplimiento grave de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cuando suponga un riesgo inminente para la seguridad o salud.