



PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL IIS BIOGIPUZKOA

ÍNDICE:

1. COMPROMISO IIS BIOGIPUZKOA	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	5
4. PROTOCOLO.....	8
5. ÓRGANOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO.....	10
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	13
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	13
8. ASPECTOS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO/ GARANTÍAS.	15

1- COMPROMISO IIS BIOGIPUZKOA

Tal y como queda reflejado en el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el ámbito laboral elaborado por el Ministerio de Igualdad, el acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno laboral constituyen expresiones de violencia que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas, especialmente de las mujeres. Ambos son contrarios al principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y constituyen discriminación por razón de sexo. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

Por lo tanto, y tal y como se refleja en el documento de **Garantía de Compromiso de la Dirección del Instituto de Investigación Sanitaria Biogipuzkoa**, en adelante IIS Biogipuzkoa, se seguirá trabajando en el establecimiento y desarrollo de Políticas de Igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, formación y sensibilización necesarias y se rechazará cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el Instituto.

Tal y como establece el Artículo 14. Igualdad ante la ley de la Constitución, todos somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por ello, en el IIS Biogipuzkoa todo el personal tiene derecho a ser tratado de igual manera con un trato respetuoso y digno, sin sufrir discriminación de ningún tipo.

Con la creación de este Protocolo, el IIS Biogipuzkoa, además, garantiza el respeto a la dignidad y la intimidad de las personas y la confidencialidad en la aplicación del mismo.

Para lograr que el IIS Biogipuzkoa sea un Instituto referente en materia de ambiente integro, no discriminatorio y libre de violencia y acoso, rogamos a todo el personal que lo compone que se comprometa a conseguir una cultura como tal.

2- MARCO NORMATIVO

Existe normativa estatal, europea e internacional que contempla medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral para impulsar la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación y la desigualdad.

En el ámbito **internacional**, se debe hacer mención a:

- C-111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958 de la OIT, que promueve la realización, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

- C-190 Convenio sobre la violencia y el acoso, de 2019 de la OIT, insta a sus miembros a “respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) en vigor desde 1981.

A nivel **europeo**, habría que destacar:

- Directiva 2002/73/CE, refundida posteriormente en la Directiva 2006/54/CE.
- Directiva 2004/113/CE, por el que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, Convenio de Estambul, 2011.

En el ámbito **estatal**:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres en la que se establece el deber de la empresa de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo.

- Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el plano y la ocupación.

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación. Esta ley, cuya entrada en vigor fue el pasado 14 de julio de 2022, tiene la vocación de convertirse en el mínimo común normativo que contenga las definiciones fundamentales del derecho antidiscriminatorio español y, al mismo tiempo, albergue sus garantías básicas, conscientes de que, en su estado actual, la dificultad de la lucha contra la discriminación no se halla tanto en el reconocimiento del problema como en la protección real y efectiva de las víctimas.

- Estatuto de los Trabajadores (artículo 4.2 e).

- 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.

- Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales.

A nivel de la **CAPV**:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En esta ley habría que hacer referencia específica al artículo 43, donde se especifica el término acoso sexista.

- Art. 43.2 de Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres define el acoso sexista y el acoso sexual y los considera falta disciplinaria muy grave para el personal al servicio de las administraciones públicas vascas. Igualmente, establece la obligación de que éstas desarrollen políticas y protocolos para su prevención y erradicación, así como que garanticen a sus víctimas una asistencia psicológica y jurídica urgente, gratuita, especializada, descentralizada y accesible.

- Art. 43.3 “Las administraciones públicas vascas actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexista. Así mismo, han de poner en marcha políticas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso sexista en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever la elaboración y la aplicación de protocolos de actuación.”

3- CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL

a) Conceptos y conductas constitutivas de Acoso Sexual

a.1) Definición de acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, 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.

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.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación.

a.2) Ejemplos

- a) 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 (chantaje sexual).
- b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) 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.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.

- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico).
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades / capacidades sexuales.

a.3) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “*quid pro quo*” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

a.4) Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

b) Conceptos y conductas constitutivas de Acoso por Razón de Sexo

b.1) Definición de Acoso por Razón de Sexo

De acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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.

El acoso se considerará discriminatorio, tanto por razón de sexo, como por orientación sexual y/o género.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

b.2) Ejemplos

- a) Uso de conductas discriminatorias por sexo, género u orientación sexual.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la

maternidad.

- c) 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.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para...”, “mujer, a tus tareas”, “no seas machito” ...)
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo y/o género.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.
- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- m) Utilizar humor sexista.

c) Posibles Manifestaciones de Acoso Sexual y/o Razón de Sexo

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- Vertical-Descendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- Vertical-Ascendente: Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

d) Circunstancias agravantes:

El acoso puede incrementar su gravedad por los siguientes motivos:

- La superioridad jerárquica de la persona que acosa.
- El acoso simultáneo a más de una persona.
- La reincidencia en el acoso, sea hacia la misma o diferente persona.
- La especial vulnerabilidad de la víctima por circunstancias personales o laborales.

- Las amenazas, represalias o coacciones sobre quien presenta una denuncia o participa en el procedimiento posterior.
- El acoso en grupo.
- Vulnerabilidad por edad.
- Tener una discapacidad.

4- PROTOCOLO

Objetivo

Tal y como se ha manifestado a lo largo de todo el documento, el objetivo de este Protocolo en el IIS Biogipuzkoa es adoptar las medidas necesarias para la prevención y actuación frente al acoso y manifestar nuestro rechazo ante la concurrencia de este tipo de actuaciones en el Instituto.

Para ello, los objetivos a alcanzar deberían materializarse al menos, en los indicados a continuación:

- a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- b) Manifestar la tolerancia cero de la empresa frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.
- c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

Gracias a esta mejora de las condiciones de trabajo y un entorno laboral adecuado, tanto el clima laboral como la calidad del trabajo mejorarán por lo que el IIS Biogipuzkoa se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable no solo para su personal contratado sino también para las personas colaboradoras.

Ámbito de Aplicación

Es de aplicación a todo el personal que desarrolla su labor en el IIS Biogipuzkoa, con independencia de su vinculación laboral. Aplica también a las personas que prestan servicios o colaboran en la organización, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo 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 donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Si el/la denunciante o el/la denunciado/a no tuviese vinculación laboral con el IIS Biogipuzkoa, se pondrá en conocimiento de la empresa contratante de dichas personas para coordinarse con las actuaciones del Protocolo de dichas empresas.

Periodo de vigencia, Seguimiento y Evaluación

La duración del protocolo, así como los plazos para su revisión, serán los determinados en el Plan de Igualdad del IIS Biogipuzkoa, en los términos previstos en el artículo 9 del RD 901/2020.

Además, se revisará en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Respecto a los indicadores que se recogerán para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación correspondiente abarcará tanto a indicadores de impacto, como de resultado y proceso.

A continuación, se detallan los indicadores que se van a utilizar:

<i>Indicadores de Impacto</i>	<i>Indicadores de Resultado</i>	<i>Indicadores de Proceso</i>
<ul style="list-style-type: none"> -Número de acciones de formación realizadas. -Valoración post realización formación. -Número de personas formadas. -Número de medidas de comunicación y sensibilización realizadas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Número total de denuncias (recibidas). -Número de personas denunciadas y denunciadas desagregadas por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Encuesta de valoración posterior.

Además, se trabajará según lo establecido en el Formulario de Informe de Seguimiento semestral y el Formulario de Informe de Evaluación anual, establecidos en los Anexos 3 y 4.

Principios

El procedimiento del protocolo se regirá por los siguientes principios y se evaluarán en las revisiones periódicas del Plan de Igualdad.

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Prohibición de represalias hacia la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- e) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- f) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- g) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- h) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- i) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

5- ÓRGANOS PARA LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Asesoría Confidencial

La determinación de la Asesoría Confidencial para los casos de acoso en el IIS Biogipuzkoa será el siguiente:

A propuesta de la Comisión de Igualdad del IIS Biogipuzkoa, se designará a tres personas, dos de ellas mujeres, que recibirán formación específica en acoso sexual y por razón de sexo. Estos tres miembros serán renovados anualmente, con la salida de uno de ellos y la entrada de otro nuevo perteneciente a la Comisión de Igualdad.

Se nombrarán a una cuarta y quinta persona para que, en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, puedan actuar de suplentes de cualquiera de las personas titulares.

La persona afectada podrá contactar con cualquiera de las personas mencionadas en el Anexo 5.

La Asesoría Confidencial se encargará de la clasificación e investigación inicial de las denuncias, de la asesoría y acompañamiento de la persona o personas acosadas, y resolverá el procedimiento informal para la corrección de conductas sexistas.

La Asesoría además determinará si la conducta tiene posible clasificación como acoso, y en caso afirmativo, derivará a la Comisión de Investigación la denuncia junto con un informe sobre las investigaciones preliminares realizadas.

También será la encargada de atender consultas y dudas que pudieran surgir frente a supuestos de acoso en el Instituto.

Realizará las siguientes **funciones**:

- Recibir y tramitar las quejas, comunicaciones o denuncias sobre conductas sexistas o de acoso sexual y por razón de sexo.
- Acoger, informar y acompañar a las víctimas de acoso.
- Realizar el análisis inicial de las denuncias.
- Resolver el procedimiento informal para responder a conductas sexistas.
- Realizar el informe previo de situación en los casos que se deriven a la Comisión de Investigación.
- Dar traslado a la Comisión de Investigación de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Colaborar con la Comisión de Investigación en el registro de los casos, en el seguimiento y la evaluación del protocolo.

Forma de actuación: Recibida una queja o denuncia, La Asesoría Confidencial:

- Garantizará la confidencialidad (a través de un documento firmado por todas las partes) de las actuaciones, tomando medidas para la protección de las identidades de las personas relacionadas con el caso desde el primer momento.
- Valorará la necesidad de medidas para la protección de la persona o personas objeto de acoso e instará a su adopción con la urgencia que requiera la situación concreta.
- Llevará a cabo las actuaciones necesarias para que ningún supuesto de probable acoso quede sin respuesta.
- Tratará de realizar las actuaciones en el menor plazo posible, respetando las garantías del procedimiento.

En relación con la persona acosada:

- Proporcionará una acogida y un trato respetuoso hacia la persona que se siente objeto de acoso o de conductas sexistas, ofreciendo el apoyo que requiera y evitando comentarios que minimicen la importancia de lo que denuncia o que pongan en duda su credibilidad.
- Evitará que tenga que repetir las cuestiones de manera innecesaria, así como encuentros o confrontaciones con el acosador y otro tipo de situaciones que pudieran re-victimizar a la persona acosada.
- No impondrá la obligación de probar lo que refiere, haciendo las comprobaciones necesarias de forma indirecta si es necesario, recabando y teniendo en cuenta únicamente información que sea relevante para el caso.

Las personas indicadas que forman esta Asesoría confidencial, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas.

Comisión de Investigación

Esta Comisión estará formada por una empresa externa (Sortzen S.L.) especializada en la materia y por la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.

La Comisión de Investigación realizará el procedimiento formal en las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo, trasladando el informe de la investigación y la propuesta de medidas a la Dirección General del Instituto.

La investigación que realice frente a la denuncia tendrá la consideración de expediente informativo a efectos disciplinarios.

Realizará las siguientes **funciones**:

- Recibir las denuncias sobre acoso sexual o por razón de sexo, informadas por la Asesoría Confidencial o directamente por la persona que está siendo acosada.
- Llevar a cabo las entrevistas necesarias, tanto con las partes afectadas como con testigos posibles, con posibilidad de llevarlas a cabo tanto en euskera como en castellano y en formato presencial u online en función de las necesidades de cada caso.
- Análisis y valoración de las pruebas documentales existentes.
- Elaboración de un acta por cada entrevista mantenida.
- Elaboración de un Informe Final de Resolución del caso, donde se dejará constancia de los hechos ocurridos, las entrevistas realizadas y las declaraciones vertidas, análisis psicológico y jurídico, conclusión y propuesta de sanción o de archivo del procedimiento.
- Consignación de la documentación en los espacios físicos o virtuales establecidos a tales efectos, dejando constancia de todas las actuaciones llevadas a cabo.

Forma de actuación:

Se respetarán los plazos establecidos, procurando realizar las actuaciones con la mayor celeridad que permitan las garantías del procedimiento.

En todas las actuaciones, la Comisión de Investigación se guiará por los criterios establecidos en el protocolo, velando que se respeten los derechos y se apliquen las garantías del procedimiento a todas las personas, denunciantes, denunciadas o testigos.

Si la persona acosada accede directamente a la Comisión de Investigación, ésta actuará conforme a lo establecido en la Forma de actuación de la Asesoría Confidencial.

6- MEDIDAS DE PREVENCIÓN

a) DIVULGACIÓN DEL PROTOCOLO

Desde el IIS Biogipuzkoa se va a llevar a cabo una jornada presencial de divulgación del plan, así como un envío con el mismo a la plantilla del IIS. Además, el plan estará disponible en la intranet (Ifundanet) desde el día siguiente de su aprobación para que pueda ser revisado y consultado en cualquier momento. También se comunicará el plan de acoso a todos los responsables de grupo, responsables de equipo y personal con gente a su cargo, ya que suelen ser las primeras personas a las que se acude en caso de acoso.

b) FORMACIÓN

Con el objetivo de prevenir comportamientos o conductas inadmisibles en virtud del Presente Plan, la Dirección Científica del IIS, a través de la Unidad de Recursos Humanos y Formación, llevará a cabo planes y actividades específicas de formación que favorezcan un liderazgo positivo en nuestro centro y eviten cualquier caso de acoso.

c) VALORES

Desde el Instituto, se promueve un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. No se toleran las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

Cuando se detecten conductas no admitidas, se contactará con la persona a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.

Además, se velará por evitar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

7- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A continuación, se detalla cuál será el plan de actuación a llevar a cabo una vez que se reciba una denuncia. Dicho protocolo se activará en la Asesoría Confidencial y todas las denuncias deben registrarse por escrito.

El procedimiento a seguir será el siguiente:

- 1.- Prevención proactiva (información y sensibilización).
- 2.- Detección temprana.
- 3.- Gestión del conflicto.

- 3.1. Denuncia; se debe rellenar el documento “Formulario de denuncia para la solicitud de la activación del protocolo por acoso sexual y por razón de sexo” establecido en el Anexo 1.

- 3.2. Investigación.

- 3.3. Resolución del conflicto.

Estas fases irán alineadas con las medidas preventivas de divulgación del Plan y formación al personal.

Cuando denuncie una persona que no sea la acosada, se le comunicará a ésta antes de iniciar las actuaciones. La denuncia efectuada por la persona acosada o un tercero (testigo o representante legal) no será suficiente para iniciar el procedimiento, solo en los casos en los que la persona acosada esté conforme o exista reiteración de la persona acosadora (a partir de tres personas se considera reiteración de los hechos).

La aplicación de este protocolo no impedirá a las partes implicadas ni al propio IIS, si lo considera oportuno, la realización de las acciones legales que consideren oportunas, tanto en vía

judicial como administrativa, ya sea previa, simultáneamente o con posterioridad al desarrollo del mismo.

Tras recibir la denuncia, se comenzará a actuar en un plazo máximo de 3 días (hábiles). Se verificará que se trata de una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo por parte de la Asesoría Confidencial para poder empezar a poner en marcha el procedimiento correspondiente.

Si la Asesoría Confidencial determina que no se trata de un caso recogido en los supuestos de este Protocolo, se informará al denunciante y, de ser el caso, se encauzará por otro procedimiento.

Se van a establecer dos fases dentro del procedimiento:

a) Fase preliminar/Procedimiento Informal: el plazo total del inicio al fin será de inferior a 20 días naturales. Se considera que son conductas que se pueden reconducir.

El objetivo de esta fase es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz y alcanzar una solución aceptada por las partes.

1. Fase Inicial: Recepción, Contacto con la persona denunciante.
2. Fase Intervención: Comunicación a la persona denunciada y entrevistas para permitir un tratamiento adecuado de la situación.
3. Fase Final: En esta última fase, dependerá de si se llega a un acuerdo o no. En caso afirmativo, se establece unas medidas necesarias para la implementación y, en consecuencia, la erradicación de dicha conducta sexista). En caso contrario, se iniciará el expediente informativo o el procedimiento formal.

b) Expediente informativo/Procedimiento Formal: el plazo total del inicio al fin será de inferior a 30 días naturales, pudiendo ampliarse excepcionalmente en 7 días naturales en casos de especial complejidad.

1. Fase Inicial: Reunión de la Comisión de Investigación, establecimiento de medidas preventivas (proporcionales) y comunicación del proceso a las personas afectadas.
2. Fase Investigación: se hará una investigación adicional y se pondrán a disposición todos los medios y asistencia necesaria.
3. Fase Terminación: En caso de quede probada la situación de acoso, se trasladará el resultado a Recursos Humanos, Gerencia y Dirección del IIS. Para aquellos casos en los que no quede probada, se archivará la denuncia.

El Comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Sea cual sea el procedimiento a llevar a cabo, se garantizará el respeto, la confidencialidad y el derecho a la intimidad de las personas establecido en el Anexo 2, tomando las medidas oportunas que se consideren por parte de la Comisión.

Además, la empresa, en caso de que se considere necesario por parte de la Comisión, pondrá a su disposición los medios y recursos necesarios (ayuda psicológica o similar).

En el caso de que se detecten represalias hacia la víctima o cualquier persona involucrada, se tomarán las medidas disciplinarias pertinentes.

8- ASPECTOS QUE ACOMPAÑARÁN AL PROCEDIMIENTO/ GARANTÍAS:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
 - Tramitación urgente y sin demoras indebidas. Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
 - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
 - Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
 - El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

ANEXOS:

- FORMULARIO DE DENUNCIA PARA LA SOLICITUD DE LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO- ANEXO 1
- MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD E IMPARCIALIDAD- ANEXO 2
- FORMULARIO DE INFORME DE SEGUIMIENTO (SEMESTRAL)- ANEXO 3
- FORMULARIO DE INFORME DE EVALUACIÓN (ANUAL)- ANEXO 4
- COMPOSICIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL Y DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN – ANEXO 5
- DOCUMENTO CONFIDENCIALIDAD