

Protocolo para la prevención, detección e intervención ante situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo

Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia

Febrero 2024

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
AMBITO DE APLICACIÓN	3
REFERENCIAS NORMATIVAS	4
Guías y manuales	6
DEFINICIONES	7
Acoso Moral (mobbing):	7
Acoso sexual.....	7
Acoso por razón de sexo	7
MEDIDAS DE PREVENCIÓN	8
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	9
Principios del procedimiento de actuación.	9
Comunicación de situación de acoso	9
Esquema del procedimiento de actuación ante una situación de acoso	11
Fase 1: Comunicación y asesoramiento.....	12
Fase 2: Denuncia interna e investigación	13
Fase 2.1 Procedimiento Interno.....	14
Fase 2.2 Procedimiento Externo	16
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17
ANEXOS.....	18

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La “Fundació Institut Català de Nanociència i Nanotecnologia”, ICN2, declara el **RESPECTO A LAS PERSONAS** como pilar principal que conforma nuestra cultura, y condición indispensable para el desarrollo individual y profesional dentro de nuestra Institución.

Este respeto a las personas tiene su reflejo más inmediato en los principios de “respeto a la legalidad” y “respeto a los derechos humanos” que deben coexistir en las relaciones humanas y de trabajo, siendo exigible en nuestra Institución un trato adecuado, respetuoso y digno, que garantice los derechos laborales de las personas, su intimidad personal, la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad cultural.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, ICN2 y la representación legal de los trabajadores/as se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, ICN2 hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Con este Protocolo ICN2 se compromete a establecer un método ante hipotéticas situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo en el trabajo, y que se aplique tanto para prevenir, a través de la sensibilización, formación, la responsabilidad y la información a todo el personal en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, como para resolver las denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, autonómicas y laborales relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de un ambiente de trabajo exento de acoso.

AMBITO DE APLICACIÓN

ICN2 tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de todas las personas que presten servicio en el Instituto, así como asegurar la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la integridad física y psíquica. En consecuencia, este Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicio en el Instituto, personal adscrito, perteneciente a contratas o subcontratas, estancias, visitantes y personas trabajadoras autónomas relacionadas con el Instituto.

Asimismo, ICN2 asume la obligación de dar a conocer a colaboradores y proveedores externos la política del Instituto para combatir el acoso laboral, sexual y por razón de sexo y por tanto

la existencia del presente Protocolo, indicando la obligatoriedad de su cumplimiento.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- **Constitución Española, 1978.** Reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas y derechos inviolables que le son inherentes así como el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución refleja el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.
- **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.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su Art. 7:
 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en su Art. 48 establece que: las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores/as las medidas que se implanten.

- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que establece en su artículo 13:
 - o Las administraciones públicas, los organismos públicos y los órganos constitucionales deben promover condiciones de trabajo que prevengan conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial énfasis en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluso los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos o protocolos específicos para su prevención, detección temprana, denuncia y asesoramiento a quienes hayan sido víctimas de estas conductas.
 - o Las administraciones públicas competentes y sus órganos afines o dependientes promoverán la información y sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra la violencia sexual al personal a su servicio, autoridades públicas y cargos públicos electos.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero**, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI que recoge en sus artículos 14 y 15:
 - o Promover el desarrollo de códigos y protocolos éticos en las administraciones públicas y en las empresas que incluyan medidas de protección contra toda discriminación por las causas previstas en esta ley.
 - o Las empresas de más de cincuenta trabajadores/as deberán disponer, en el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, de un conjunto previsto de medidas y recursos para conseguir la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyan un protocolo de actuación para hacer frente a acoso o violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán acordadas mediante negociación colectiva y consensuadas con la representación legal de los trabajadores/as. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollará reglamentariamente.
- **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Ley 5/2008**, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- **Ley 17/2015**, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Código Penal**.
- **Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- **Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública**, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.
- **Ley 8/1988** de 27 abril de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

- **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018**
- **Ley 2/2023**, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Guías y manuales

- [NTP 507: Acoso sexual en el trabajo](#), del INSHT.
- [Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya](#).
- [Guia per al tractament i la prevenció de l'assetjament psicològic a la Generalitat de Catalunya](#).
- [Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo](#). Ministerio de Sanidad, servicios sociales e igualdad.

DEFINICIONES

ACOSO MORAL (MOBBING)¹:

Se entiende como tal 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.

ACOSO SEXUAL²

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.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO³

Situación en la que se produce un comportamiento, que tiene relación con los estereotipos de género y atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares.

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- i. De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- ii. De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo

¹ NTP 854, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

² Art. 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo

³ Art. 43 de la Ley 4/2005, de 18 de Febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres

méritos ajenos.

- iii. De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

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 moral, sexual o acoso sexista. Cualquier trabajador o trabajadora puede plantear una comunicación escrita o verbal relativa a acoso sexual o sexista con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a todo el personal. Del mismo modo, todos los colaboradores externos al Instituto deberán conocer y respetar la política del Instituto en esta materia.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el programa de formación de ICN2.
3. La representación legal de los trabajadores/as debe participar, apoyar y potenciar los acuerdos de sensibilización para la prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
4. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todos los empleados y empleadas los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
5. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
6. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de ICN2 se dirigirá inmediatamente al responsable de este colectivo/equipo, con el 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.
7. Garantizar la privacidad

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- Prioridad y tramitación urgente. El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases para conseguir la máxima celeridad en la resolución.
- Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.
- 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, así como también con relación a quien formule una imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO

Toda persona dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso moral, sexual o sexista, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras deberá realizar una comunicación ante las personas designadas en la **Comisión de Atención al Acoso en adelante, “Comisión”** mediante el procedimiento descrito a continuación.

El procedimiento se iniciará mediante la puesta en conocimiento de la situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Comunicación directa por parte de la persona afectada.
2. Comunicación por parte de cualquier persona que sospeche que se está produciendo una situación de acoso en el ámbito laboral
3. Comunicación por parte de los representantes legales de los trabajadores/as.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

- Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones no recogidas en este protocolo.

La identidad de los *miembros de la Comisión* se dará a conocer a todo el personal del Instituto así como la forma en que se podrá contactar con ellas.

En el momento de la redacción de este procedimiento las personas designadas en la Comisión en la Institución son:

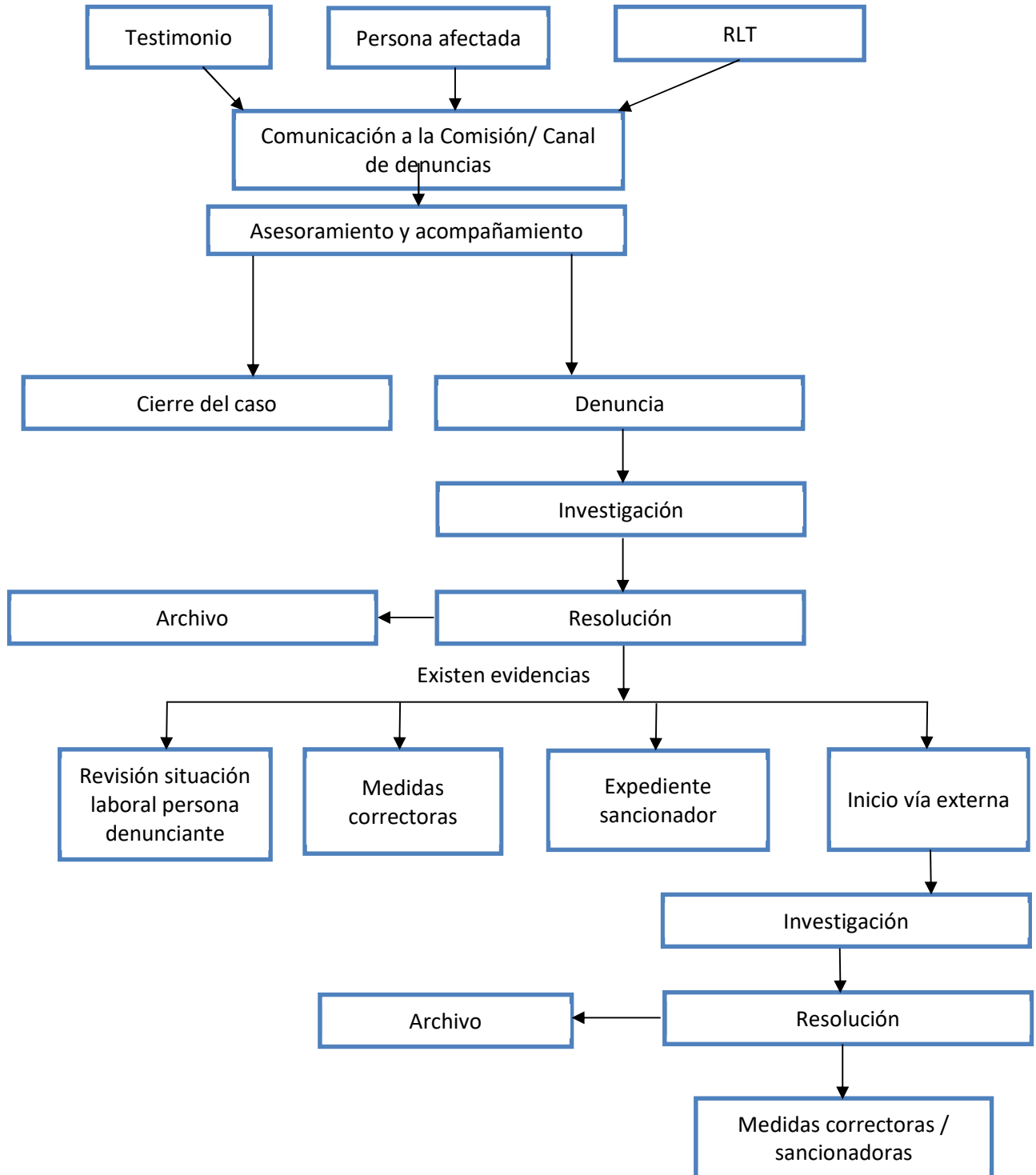
- **Julio Gómez** (Head of Human Resources)
- **José Pérez** (Health & Safety Coordinator)
- **Nadia Vallvé** (Labour Relations Coordinator)

En el supuesto de que algunas de estas personas sean sustituidas, el departamento de Recursos Humanos deberá informar de ello a la plantilla.

La Comisión mantendrá un registro de las comunicaciones recibidas en un sistema diseñado a tal efecto.

Una vez recibida la comunicación se pondrá en marcha el procedimiento descrito a continuación.

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO



FASE 1: COMUNICACIÓN Y ASESORAMIENTO

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona afectada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.

Esta fase, que tiene una duración de tres a cinco días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

Como se ha descrito anteriormente, la comunicación, la podrá realizar:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.
- Por parte de la representación legal de los trabajadores/as

Así mismo, la Comisión a través de la información recibida, podría considerar necesaria una actuación, debido a la existencia de indicios de una situación de acoso.

Una vez la persona presenta la comunicación a la Comisión, las funciones de la Comisión serán:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser dos:

- a) Que la persona afectada decida presentar denuncia.
- b) Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la Comisión a, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso que afecte a un grupo de personas. En este caso, siempre que las circunstancias lo permitan, la Comisión podrá activar de oficio el protocolo realizando la comunicación a través del Canal de Denuncias, asimismo se pondrá en conocimiento a la Dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que ICN2 adopte medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios percibidos.

La Comisión es la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

FASE 2: DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención.

La comunicación de la denuncia se completará, necesariamente por escrito mediante el Canal de Denuncias del ICN2 a través del siguiente enlace: <http://whistleblower-channel.icn2.cat/>. A este Canal de Denuncias sólo tendrán acceso los responsables de este canal asignados como miembros de la Comisión.

La gestión del expediente correrá siempre a cargo de los miembros de la Comisión asignados en ICN2, y serán los encargados de instruir el procedimiento, y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Las personas que participen en este proceso quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a las que se tenga acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción. Para ello, será necesario que las personas implicadas firmen el documento denominado como [Compromiso de confidencialidad](#).

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

Así mismo, las partes implicadas pueden ser asistidas por la representación legal de los trabajadores/as en todas las fases del procedimiento.

Para dar trámite a la denuncia es necesario conocer:

- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.
- Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona de la Comisión del mismo sexo.

Una vez ratificada la denuncia, la Comisión:

- Se informará a la persona afectada que la información a la que tengan acceso la Comisión en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por ICN2 en un procedimiento judicial o administrativo.
- Podrá acordar, desde esta fase inicial, la adopción de medidas cautelares, en aquellos casos en los que se estime necesario.
- En determinados casos, se podrá acordar con la persona afectada, su identificación, para el avance de la investigación.

Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) que carezca de justificación y fundamento.
- b) que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

Fase 2.1 Procedimiento Interno

a) Apertura del expediente

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso y su comunicación formal, en un plazo no superior a 7 días naturales desde la recepción de la denuncia, se iniciará de forma automática un procedimiento interno para la resolución de la situación, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata. En caso de que, analizada la denuncia, se considere que la actuación queda fuera de la capacidad de la Comisión y al mismo tiempo para darle mayor objetividad, se acudirá al procedimiento externo.

b) Desarrollo y conclusión

En esta fase del procedimiento, la Comisión se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y resolver la situación. Podrá, la Comisión, apoyarse en profesionales externos para el análisis lo más objetivo posible de la situación y obtener un informe de expertos.

La Comisión deberá registrar en un documento todo lo concerniente a la instrucción, (entrevistas, documentos aportados por las partes etc.) en el modelo Informe Vinculante.

El procedimiento interno no se demorará en cualquier caso más de 10 días hábiles hasta su resolución. No obstante, la Comisión podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

c) Resolución

Según el informe vinculante elaborado durante el proceso de investigación, se emitirá una resolución del caso siguiendo los plazos establecidos en el procedimiento interno del Canal de Denuncias.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y
 - Adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:
 - Archivo de la denuncia.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará un seguimiento/ revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

En definitiva, del resultado del procedimiento, la Comisión tendrá la facultad de:

- Cerrar el procedimiento interno como consecuencia de la resolución del conflicto, emitiendo un informe donde se expongan sus conclusiones, así como los compromisos adoptados por las partes.
- Dar comienzo a un procedimiento externo, en el caso de considerar que existe una situación de acoso que no se ha podido resolver en el procedimiento interno.
- La Comisión del procedimiento pueden recomendar y aplicar medidas cautelares urgentes hasta la resolución del expediente. Estas medidas no supondrán en ningún caso un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Fase 2.2 Procedimiento Externo

a) Desarrollo

El procedimiento externo se iniciará delegando la gestión del conflicto a consultores externos con acreditada experiencia en resolución de conflictos en organizaciones.

ICN2 seguirá las recomendaciones externas en cuanto a la práctica de actuaciones que se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

En el plazo más breve posible, sin superar nunca un máximo de 30 días naturales, los consultores externos deberán redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima, la convicción o no de haberse cometido los hechos denunciados y su categorización como acoso o no, así como la propuesta de medidas y/o recomendaciones a seguir en su caso.

El informe será dirigido a la Comisión de ICN2 que lo pondrán en conocimiento de la Dirección del Instituto.

Asimismo, la Comisión elaborará un informe de conclusiones que recoja la evaluación de todo el proceso.

b) Resolución y cierre del expediente

En caso de que se determinen indicios o la existencia de acoso

La Institución tomando en consideración el informe de la consultoría externa como el informe de conclusiones de la Comisión, y en un plazo máximo de 15 días naturales valorarán las medidas sancionadoras a aplicar.

En el supuesto de la necesidad de aplicar medidas correctoras, será tanto la Comisión como la Dirección de ICN2 los que consensuen las acciones a llevar cabo.

En caso de que se determine la no existencia de acoso

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En ambos casos

En todo caso, la Comisión podrá instar al departamento de Recursos Humanos sobre la aplicación de medidas alternativas en el Instituto, tales como acciones formativas y /o divulgativas con la finalidad de sensibilizar a toda la plantilla en general y a las partes en concreto sobre el significado e implicaciones producidas por situaciones de acoso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

En cualquier caso, el procedimiento interno/externo no superará el plazo máximo de 3 meses desde la recepción de la denuncia para finalizar la instrucción y dar respuesta a la persona denunciante sobre las conclusiones del procedimiento. Excepcionalmente y atendiendo a las circunstancias específicas del caso y cuando este sea de especial complejidad, la Comisión podrá prorrogar por otros 3 meses el plazo de investigación.

En lo no expresamente regulado en el presente protocolo, se estará a lo dispuesto en el “Procedimiento interno de gestión de las informaciones recibidas” del Canal de Denuncias.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizarán reuniones periódicas en las que participan, entre otros, la Dirección de ICN2, la Comisión del protocolo y la Comisión negociadora del Plan de Igualdad para realizar la evaluación y el seguimiento del Protocolo.

Así mismo, se informará a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad el número de denuncias recibidas, así como la tipología de acoso recibido.

La duración del presente protocolo irá vinculado a la duración del Plan de Igualdad de ICN2,

concretamente el periodo de vigencia será de 4 años comprendidos desde el 2023 hasta el 2026.

ANEXOS

EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO

a) *Tipologías de acoso sexual*⁴:

Conductas verbales

- ⇒ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ⇒ Comentarios sexuales obscenos.
- ⇒ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ⇒ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ⇒ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ⇒ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos o a través de cualquier medio del ámbito digital) de contenido sexual u ofensivo.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ⇒ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ⇒ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- ⇒ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ⇒ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ⇒

⁴ Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- ⇒ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ⇒ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- ⇒ Intimidación o acoso utilizando instrumentos digitales.
- ⇒ Enviar mensajes agresivos.
- ⇒ Comparte fotos vergonzosas de otras personas.

Conductas de carácter físico

- ⇒ Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ⇒ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ⇒ Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

b) Tipología de acoso por razón de sexo⁴

- ⇒ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ⇒ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ⇒ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ⇒ Utilización de humor sexista.
- ⇒ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ⇒ Los tipos de conducta anteriores con personas lesbianas, gays, transgénero, transexuales, bisexuales e intersexuales.
- ⇒ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- ⇒ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ⇒ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ⇒ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

c) Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad⁴

- ⇒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ⇒ Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- ⇒ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc...).
- ⇒ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

d) Tipologías de acoso moral

- ⇒ Medidas destinadas a excluir o aislar de la actividad profesional a una persona.
- ⇒ Ataques persistentes y negativos para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- ⇒ Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social.
- ⇒ La manipulación de la reputación personal o profesional de una persona a través del rumor, la calumnia, la denigración o la ridiculización.
- ⇒ El abuso de poder a través del menosprecio persistente de la labor de una persona, mediante la fijación de objetivos con plazos poco razonables, o inalcanzables, o la asignación de tareas imposibles.
- ⇒ Acoso discriminatorio motivado por motivos políticos, sindicales y/o creencias religiosas.
- ⇒ Ataques basados en el origen, nacionalidad, etnia o raza.
- ⇒ Acoso discriminatorio a mujeres embarazadas o lactantes, por razón de edad, estado civil y discapacidad.
- ⇒ La denegación inexplicable o infundada de periodos de licencia y formación.
- ⇒ El vaciamiento paulatino del ejercicio de las funciones inherentes a su puesto de trabajo.
- ⇒ El intento de perjudicar a la persona mediante la interposición de medidas administrativas que significan su bloqueo o perjuicio personal.
- ⇒ Críticas permanentes del trabajo de la persona.
- ⇒ Ataques a las actitudes, creencias políticas y/o religiosas de la víctima.