



BIO SISTEMAK

EUSKAL
OSASUN
IKERKUNTZA

INVESTIGACIÓN
VASCA
EN SALUD

BASQUE
HEALTH
RESEARCH

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O CONTRA LAS PERSONAS LGTBI EN EL TRABAJO

Índice

1. Compromiso de Biosistemak en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI.....	3
2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI.....	6
2.1 Definiciones	6
2.2 Ámbito de aplicación.....	9
2.3 Principios y garantías.....	12
2.4 Procedimientos de actuación	14
2.5 Tipificación de faltas y sanciones.....	24
3. Política de divulgación.....	26
4. Sensibilización, información y formación	27
5. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.....	28
6. Modelo de queja.....	29

1. Compromiso de Biosistemak en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI

Con el presente protocolo, el Instituto de Investigación en Sistemas de Salud – Biosistemak (en adelante, Biosistemak) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI, promoviendo entornos seguros y saludables.

Al redactar este protocolo, Biosistemak quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con lo organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con las empresas con las que se trabaje.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados, cuando son un lugar de trabajo;
- en los lugares donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las reuniones por medio de tecnologías de la información y de lo comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para lo igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 9D 90V/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 7J3/20\0, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de lo Ley 3T/995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Biosistemak se compromete con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso - sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar los quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Los procedimientos que hayan de llevarse a cabo se realizarán teniendo en cuenta los siguientes **critérios de actuación y garantías**, sin perjuicio de las acciones que pudieran realizarse tanto en vía administrativa como judicial:

Derecho a denunciar

Cualquier persona que sufra o que conozca una situación de acoso tendrá derecho a denunciarla.

Obligación de tramitar y resolver

Todas las denuncias recibidas se tramitarán y resolverán por el Órgano Representativo de Sistema Interno de Información (en adelante ORSII), siguiendo el procedimiento establecido en el presente protocolo. Para la eficacia de la actuación, las diligencias deberán ser todo lo rápidas que permita el proceso con plenas garantías.

Existen dos vías a través de las cuales hacer llegar las denuncias: en la página del Instituto Biosistemak ([Sistema Interno de Información - Biosistemak \(kronikgune.org\)](http://kronikgune.org)) y en la del Gobierno Vasco ([Sistema interno de información \(euskadi.eus\)](http://euskadi.eus)).

Respeto a la intimidad y dignidad de las personas

Los procedimientos respetarán el derecho a la intimidad y dignidad de las personas, garantizándose que las identidades de la denunciada y de la denunciante no sean conocidas por personas ajenas al procedimiento.

No re-victimización

Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos y la exposición pública de la persona denunciante y los datos que permitan identificarla.

Confidencialidad

La información relacionada con los casos tendrá carácter confidencial y no podrá ser divulgada a personas ajenas al procedimiento. Quienes participen en el mismo, sea cual fuere la naturaleza de su participación, conocerán la obligación de mantener la reserva y la responsabilidad disciplinaria en caso de no respetarla, cumpliendo con los compromisos de confidencialidad establecidos en el SII.

Diligencia y celeridad

Las actuaciones se realizarán sin repeticiones ni demoras innecesarias, garantizando la adecuada resolución de los casos en el menor tiempo posible.

Protección

Se tomarán las medidas necesarias para proteger y prevenir los daños tanto de la salud física como psíquica que la víctima pudiera sufrir como consecuencia del acoso, y para garantizar su seguridad y, en particular, la asistencia médica y psicológica que requiera su estado.

Objetividad y contradicción

Los procedimientos harán factible la realización de alegaciones y la aportación de pruebas con el fin de resolver la denuncia dando un tratamiento justo a todas las personas afectadas, y sin tomar en consideración hechos que no tengan relación con el caso.

Imparcialidad

Se garantizará una audiencia imparcial. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Información

Se dará información de la denuncia a la persona denunciada, y ambas partes serán informadas de las actuaciones que se vayan realizando durante la tramitación y las resoluciones adoptadas.

Prohibición de represalias

Se garantizará que ninguna de las personas que participen en el procedimiento sufran represalias por ello. La organización a través del ORSII trabajará en favorecer la claridad en su aplicación teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a) Imparcialidad: Ha de estar garantizada la imparcialidad de los que dirigen el proceso. No cabe que lo dirijan las personas implicadas en una posible conducta de acoso o que estén acusadas de ser sus autores/as o implicadas como cooperantes. Tampoco es lógico que exista una relación de dependencia entre quienes dirigen el proceso y la persona acusada de practicar el acoso. En los casos en que la imparcialidad no esté garantizada, las partes deberían acudir de mutuo acuerdo a formas de conciliación, mediación y arbitraje externo.
- b) Formación: Es necesario que las personas que intervienen en el protocolo estén debidamente formadas en la gestión de los riesgos psicosociales y en particular en el tratamiento de las conductas de acoso.
- c) Autoridad: Es necesario que se reconozcan claramente las potestades internas de las personas que gestionan el protocolo para su ordenación e instrucción y para adoptar resoluciones conforme al mismo.

En definitiva, el órgano que gestione el procedimiento debe reunir las características de neutralidad, independencia, autoridad y formación.

2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI

2.1 Definiciones

El acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI, como expresiones de violencia que se pueden manifestar en el ámbito laboral, constituyen dos de las situaciones más devastadoras de la discriminación por razón de género 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 al derecho al trabajo, y a la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder, que guardan relación con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y que afectan de manera mayoritaria a las mujeres. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener y, en su caso, sancionar para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

Teniendo en consideración que la Constitución española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, la igualdad, el derecho a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la propia imagen, a la libertad sexual y, también con carácter específico el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud laborales; derechos éstos también consagrados en otras normas tanto de carácter internacional, europeo como nacional o CAPV.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- 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 fregar”, “mujer a tus tareas” ...).
- 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.
- 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 por razón de su sexo.
- m) Utilizar humor sexista.

En concreto, las definiciones que se incorporan al presente protocolo son las siguientes:

Acoso sexual

El Art. 7.1. LO 3/2007 define el acoso sexual como “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”.

La Directiva 2006/54 de 5 julio define el acoso sexual como: “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”.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Acoso por orientación sexual

Es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico efectuado contra una persona en base a su orientación sexual, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por orientación sexual cuando se dirige hacia una persona de manera ofensiva o se menosprecia su trabajo por razón de su orientación sexual, cuando se trata desigualmente a personas basándose en su homosexualidad o bisexualidad, cuando se ignoran las aportaciones realizadas por esta persona, cuando se ridiculiza en función de su orientación sexual, cuando se utiliza humor homófobo, lesbófobo o bífobo, etc.

Acoso por identidad o expresión de género

Se trata de cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico efectuado contra una persona por razones de expresión de género o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se sienta identificada, cuando se menosprecien aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la Cooperativa, cuando se utilice el humor tránsfobo o intérfobo que resulte ofensivo para la persona, etc.

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual o “quid pro quo”

Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. En este tipo de chantaje pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada (personal directivo de la empresa o la persona

que lo represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.).

Acoso sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En el acoso ambiental, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la empresa (personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar del trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas.

Acoso sexual horizontal y vertical

Se produce acoso sexual horizontal cuando se da entre iguales, o vertical cuando se produce entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo

El Art. 7.2. LO 3/2007 define el acoso por razón de sexo como “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 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, tienen por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Discriminación directa e indirecta por razón de sexo

Según el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007).

Discriminación indirecta e indirecta por razón de sexo

Según el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso psicológico o moral

El acoso psicológico o moral se trata de toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

2.2 Ámbito de aplicación

Son numerosas las disposiciones que contemplan 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. Se recogen a continuación algunas de ellas.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo, que tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, considera discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, instando a tomar medidas para su erradicación.
- La Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, en el apartado de Violencia en el lugar de trabajo, considera violencia contra las mujeres el acoso sexual y los actos sexistas a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo, remarcando la necesidad de que se reconozcan las dificultades de las mujeres para poder denunciar, y de apoyo para que puedan denunciar de modo seguro. Pide, además, políticas eficaces para prevenirlos.
- El 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”.
- Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa, 27 de marzo de 2019 en la que se visibiliza la importancia de atajar también las conductas sexistas de menor intensidad: *“La necesidad de abordar el tema del sexismo, las normas y comportamientos sexistas y el discurso sexista está implícita en varios instrumentos internacionales y regionales... que reconocen la existencia de un continuum entre los estereotipos de género, la desigualdad de género, el sexismo y la violencia contra mujeres y niñas. En este sentido, las acciones sexistas “cotidianas”, bajo la forma de comportamientos, comentarios y chistes aparentemente intrascendentes o menores, se encuentran en un extremo del continuum. Sin embargo, estas acciones son a menudo humillantes y contribuyen a un clima social en el que se menosprecia a las mujeres, se rebaja su autoestima y se limitan sus actividades y opciones, tanto en el trabajo como en las esferas privada, pública y en línea.”*

ÁMBITO ESTATAL

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 LOI);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI);

- que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (art. 48.1 LOI);
- que la representación de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48.2 LOI).

Por su parte, el art. 12, apartados 10 y 20 de la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual establece:

- que las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital”;
- que, asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital;
- que las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

Finalmente, es también de aplicación la 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 tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

ÁMBITO DE LA CAPV

Por su parte, el Gobierno Vasco en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres recoge varios artículos que hacen referencia:

Art.43.2

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.”

Así mismo el Gobierno Vasco a través de Fundación Emakunde cuenta con una normativa aprobada como Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), que establece:

- que tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son actos o conductas discriminatorias (art. 7.3);
- que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo diagnóstico previo y negociado se contendrá, al menos, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46.2 LOI).
- 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);
- 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).

Además, tanto el acoso sexual como el acoso 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 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

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 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.

NORMATIVA LABORAL

En lo que se refiere al ámbito laboral en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales se recogen varios artículos que hacen referencia al acoso sexual y por razón de sexo:

Artículo 5.4

Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público determina el régimen estatutario de las personas empleadas en el ámbito público recoge como un derecho individual la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, considerando como falta disciplinaria muy grave las conductas de acoso.

TÍTULO III. Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos

Artículo 14. Derechos individuales.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

Artículo 95. Faltas disciplinarias. Son faltas muy graves

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

2.3 Principios y garantías

La aplicación de este protocolo por parte del Instituto Biosistemak supone la observancia de los principios informadores del procedimiento y de las garantías que se señalan a continuación:

Principio de celeridad

Es necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten. En el caso del Instituto Biosistemak este plazo se establece en 7 días laborables para el acoso de recibo, 3 meses para la resolución del caso e incluso se puede extender hasta 6 meses si es una denuncia compleja.

Principio de confidencialidad y protección de datos

Todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales y sólo pueden ser conocidas, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este protocolo.

Los datos personales serán tratados garantizando la confidencialidad de los mismos y con estricto cumplimiento de la normativa de protección de datos personales.

Los tratamientos de datos personales se regirán por lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDygd).

Únicamente se tratarán los datos personales que sean adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario. No se recopilarán datos personales cuya pertinencia no resulte manifiesta para tratar una información específica y, si se recopilan por accidente, se eliminarán sin dilación indebida.

Basado en la aplicación de la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, ello supone la indicación expresa a las personas que intervengan de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc. en aplicación de la normativa de protección de datos personales. Los datos relativos a la salud tienen que ser tratados de forma específica, de manera que se incorporen al expediente después de la autorización expresa de

la persona afectada, y cualquier informe que se derive tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Principio de protección de la intimidad y de la dignidad de las personas

El procedimiento protegerá la intimidad de la persona acosada, como de todas las personas implicadas en el procedimiento. Se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tendrán lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (testigos, denunciadas, etc.).

Principios de seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de todas las personas implicadas

El procedimiento establecido garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la información sobre el procedimiento de la empresa, los derechos y deberes, qué fase se está desarrollando y, según la característica de participación (afectadas, testigos, denunciadas), del resultado de las fases. Durante todas las actuaciones de este procedimiento las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por una o diversas personas de su confianza del entorno de la empresa.

Prohibición de represalias (garantía de indemnidad)

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. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas. Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones en que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

La presentación deliberada de una queja o denuncia falsa de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI constituyen un motivo de sanción muy grave.

Principio de colaboración

Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Principio de apoyo de personas formadas

Con la finalidad de garantizar el procedimiento, Biosistemak cuenta con un Órgano Representativo del Sistema Interno de Información en adelante ORSII, compuesto por personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, la composición de este órgano encargado de tramitar las denuncias se basa en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Principio de no re-victimización

En lo posible, se evitará que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.

Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral

Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la empresa de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que el Instituto Biosistemak se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la asesoría confidencial que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

2.4 Procedimientos de actuación

2.4.1 Principios generales

La entrada en vigor de la 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 (en adelante, "LPI") obliga al INSTITUTO DE INVESTIGACION EN SISTEMAS DE SALUD BIOSISTEMAK a disponer de un Sistema Interno de Información (en adelante, "SII").

En particular, la LPI establece la obligación de contar con un Procedimiento de Gestión de las Comunicaciones recibidas que debe ser aprobado (art. 9.1 LPI) por el órgano de gobierno de cada entidad, que en el caso de Biosistemak es su Asamblea General. La aprobación tuvo lugar el 20 de Marzo de 2024, cuando se designó al órgano (en adelante "ORSII") y persona física (en adelante "RSII") responsable del SII y aprobó la Política que regula los principios y compromisos de Biosistemak en esta materia.

El presente procedimiento de gestión de queja y/o denuncia será de aplicación a las personas que hayan obtenido la información en un **contexto laboral o profesional** relacionado con el Instituto Biosistemak, comprendiendo en todo caso:

- a) Personas trabajadoras por cuenta ajena que tengan o hayan tenido relación laboral con Biosistemak
- b) Las personas autónomas.
- c) Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de empresas contratistas, subcontratistas y proveedoras de Biosistemak.
- d) Las Personas Informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral ya finalizada, personas voluntarias, becarias, trabajadoras en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como aquellas personas cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información relativa al ámbito material de procedimiento haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Además de las personas anteriormente citadas, a efectos de las medidas de protección del informante previstas en el título VII de la LPI, estas también se aplicarán, en su caso, a:

- a) Personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios la Persona Informante, asistan al mismo en el proceso.

- b) Personas físicas que estén relacionadas con la Persona Informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares de la Persona Informante.
- c) Personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a las acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, Biosistemak no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso sancione a lo persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El ORSII de Biosistemak responde a los siguientes principios generales:

- **Legalidad:** El SII está diseñado para garantizar el cumplimiento de toda la normativa aplicable, para lo que será puntualmente adaptado a los posibles cambios de la misma.
- **Accesibilidad:** Cualquier persona que constate la existencia de Incumplimientos en el contexto de una relación laboral o profesional con Biosistemak tiene la posibilidad de realizar comunicaciones, incluso de forma anónima, tanto a través de los canales de información internos habilitados, como mediante los canales externos que la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) competente pueda habilitar.
- **Transparencia:** Biosistemak pone a disposición de cualquier persona interesada, a través su página web, información pública, accesible y completa sobre el SII, así como una descripción clara y entendible de los canales habilitados, así como su funcionamiento y forma de uso. También proporcionará a las Personas Informantes un sistema para el seguimiento del Procedimiento abierto con ocasión de la Comunicación efectuada.
- **Eficacia:** Si bien la LPI habilita a la Persona Informante a poder utilizar indistintamente tanto el canal de información externo (gestionado por la A.A.I. competente) como el canal interno, de conformidad con lo previsto en la LPI, Biosistemak insta y anima al uso preferente de los canales internos, buscando con ello la mayor eficacia y rapidez para dar respuesta a cualquier Incumplimiento producido.
- **Objetividad:** Biosistemak se compromete a gestionar las Comunicaciones recibidas con la máxima diligencia y objetividad y, habiendo desplegado para ello los recursos y atribución de responsabilidades necesarias, informando y formando adecuadamente al personal y garantizando la aplicación efectiva de un procedimiento de tramitación y gestión de la comunicación que garantice el cumplimiento de los requisitos y objetivos de la LPI, así como el derecho a la información de la Persona Informante.
- **Confidencialidad:** El SII está diseñado y gestionado de una forma segura, de modo que se garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona informante, así como la protección de sus datos personales, y de cualquier tercero mencionado en la Comunicación o en las actuaciones que, posteriormente, puedan desarrollarse en la

gestión y tramitación de las denuncias. El SII impide el acceso a los datos de las Comunicaciones recibidas a personal no autorizado y aplica todas las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar su efectivo cumplimiento, incluidos los casos en los que las Comunicaciones se reciban por vías no reguladas o personas no facultadas (personas que no forman parte del ORSII).

- **Presunción de inocencia:** También se garantizará el ejercicio de derechos de las personas afectadas, y en este sentido, se respetarán especialmente la presunción de inocencia y el honor de las personas a las que se refiere la comunicación.

Todo ello viene a complementar y reforzar nuestras políticas internas de integridad y cumplimiento, dotando a los canales de información de una cobertura legal para sus requisitos de diseño y protección contra represalias.

2.4.2 Aplicativo SII para el registro y gestión de Comunicaciones

Biosistemak dispone del Aplicativo SII para el registro y seguimiento de las Comunicaciones recibidas. Toda Comunicación recibida será registrada con un código único que identificará unívocamente esta y su documentación y archivos asociados.

La Persona Informante podrá facilitar su identidad o actuar de forma anónima, debiendo garantizarse siempre la seguridad y confidencialidad del Procedimiento, así como el resto de los derechos reconocidos en el presente Procedimiento de Gestión de Comunicaciones.

El acceso al Aplicativo SII estará limitado al RSII (responsable operativo del SII) y su suplente, en el caso de que se designe. En el caso de que se designase un suplente, este accedería a la tramitación únicamente en ausencia del RSII o ante una detección de un potencial conflicto de interés, en cuyo caso se deshabilitaría el acceso al caso del RSII y el suplente pasaría a asumir la gestión del mismo.

El registro de comunicaciones en el Aplicativo SII no podrá ser alterado, borrado ni modificado existiendo un registro-log exhaustivo e inalterable de todos los accesos y operaciones realizadas sobre cada comunicación recibida. En el caso de que existiese un suplente designado, la funcionalidad de archivado de casos, que elimina del aplicativo SII los casos que hayan cumplido el plazo legal establecido, exigirá la aprobación mínima de 2 personas (titular y suplente), para reforzar la seguridad de su buen uso.

La Persona Informante dispone de un área web de seguimiento, donde se enviarán las notificaciones del Procedimiento. El acceso a dicha área web será a través de una clave-contraseña que se le facilitará a la Persona Informante en el momento de realizar la Comunicación. Si la Persona Informante perdiera u olvidara la clave, ésta no puede ser regenerada por lo que deberá enviar una nueva Comunicación que generará una nueva clave, advirtiéndole de lo ocurrido en su información, para que el RSII pueda vincular ambos casos.

El SII deberá garantizar los requisitos de confidencialidad establecidos y se autoriza su uso y acceso exclusivamente a las personas facultadas para ello y, únicamente, a petición de la Autoridad Judicial competente, mediante auto, y en el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de aquella, podrá accederse total o parcialmente al contenido del mismo.

El SII podrá servir adicionalmente para obtener estadísticas generales de uso del SII, en las que en ningún caso se tratarán datos objeto de protección.

El contenido del Aplicativo SII, respecto a la correcta cumplimentación y actualización de datos de los Procedimientos, así como a la documentación y al almacenamiento de todos los archivos que constituyan evidencias del Procedimiento, será responsabilidad del RSII.

2.4.3. Duración del procedimiento

De conformidad con lo establecido en el art. 9.2 d) LPI, el límite máximo previsto desde la recepción de la Comunicación hasta la emisión del Informe Final no podrá superar los 3 meses, salvo que se observase la posible complejidad del Procedimiento por razones de distinta índole, como el volumen de la documentación ya aportada, los múltiples sujetos afectados o susceptibles de ser afectados, o la relevancia de la información aportada. En estos supuestos de complejidad la duración podrá extenderse a 6 meses. Todo ello sin perjuicio de que, durante la fase de investigación se pudiera decidir una ampliación si el caso así lo recomendase.

Si en el transcurso de la investigación se constatase la necesidad de ampliar el plazo máximo (hasta un límite legal máximo de 6 meses desde la recepción de la Comunicación), este extremo será notificado a la Persona Informante y a la Persona Afectada.

2.4.4. Presentación de comunicaciones

Canales de comunicación

Las Comunicaciones podrán realizarse a través de los siguientes canales o vías, escritas y verbales:

a) Por medio del canal electrónico que Biosistemak ha habilitado a tal efecto a través del cual se podrá enviar información por escrito o mediante una grabación de audio, así como adjuntar archivos.

b) De conformidad con el art. 17.2 LPI, la Persona Informante podrá solicitar, si lo desea, una cita para mantener una reunión presencial con el RSII, donde podrá exponer personalmente los hechos y entregar, en su caso, documentos u otros elementos probatorios. La cita deberá ser concertada dentro de los 7 días siguientes a la recepción de la solicitud. La reunión presencial podrá ser física o telemática, en función de la disponibilidad de la Persona Informante y el RSII. Si la reunión fuera telemática, esta se desarrollará con todas las garantías de confidencialidad y respetando los derechos de la Persona Informante.

Todas las comunicaciones verbales, incluidas las realizadas con ocasión de la reunión presencial referida en el párrafo anterior, deberán documentarse de alguna de las maneras siguientes, previo consentimiento de la Persona Informante:

- Mediante una grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
- A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el RSII.

Sin perjuicio de los derechos que le corresponden de acuerdo con la normativa sobre protección de datos, en la citada reunión presencial se ofrecerá a la Persona Informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma, la transcripción de la conversación.

Con independencia de las dos opciones anteriormente mencionadas, el RSII podrá redactar un informe operativo con las cuestiones tratadas en la reunión presencial, con la finalidad de tramitar la comunicación recibida.

Canales ya existentes

1. Cualquier otro canal preexistente a través del cual pudieran recibirse Comunicaciones a las que se refiere la LPI deberá integrarse en el SII.
2. A tal efecto las personas responsables de la gestión de dichos canales deberán realizar las adecuaciones necesarias en sus protocolos o procedimientos reguladores, para garantizar

el cumplimiento de todos los requisitos, derechos y obligaciones derivadas de la Ley y recogidos en el presente Procedimiento de Gestión de Comunicaciones.

Otros medios de recepción de informaciones no regulados

Se prevé la posibilidad de que eventualmente se pudieran recibir informaciones por cualquier otro medio no regulado o a través de personas no previstas en el Procedimiento.

Se garantizará la confidencialidad cuando la comunicación sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento. A tales efectos se formará a las personas de Biosistemak sobre la obligación de confidencialidad que debe respetar el receptor de tal comunicación. Asimismo se entrega a las personas de Biosistemak un documento en el que se especifican (i) las obligaciones de confidencialidad que debe recibir el receptor de una comunicación que sea remitida por canales de denuncia que no sean los establecidos o a miembros del personal no responsable de su tratamiento (ii) la advertencia de la tipificación como infracción muy grave de su quebranto (iii) la obligación del receptor de remitir la comunicación inmediatamente al RSII, y (iv) la información sobre el tratamiento de datos personales en el SII.

En estos supuestos la persona receptora de la información deberá trasladar la información recibida de forma inmediata al RSII, guardando secreto acerca de su contenido.

Contenido de la comunicación

La Persona Informante que realice una Comunicación deberá facilitar la máxima información disponible sobre la misma, incluyendo expresamente:

- i. La fecha o fechas en que se hubiera producido, aunque fuere por aproximación.
- ii. La/s persona/s que, en su caso, sospechase responsable/s del Incumplimiento (Personas Afectadas).
- iii. Las personas perjudicadas, en su caso, por el Incumplimiento.
- iv. La forma en la que se hubiera producido el Incumplimiento, incluyendo una descripción detallada de los hechos; y
- v. Los documentos, testigos, datos y demás fuentes de prueba o información que, en su caso, pudieran permitir la corroboración o detalle del Incumplimiento.

La Persona Informante podrá aportar documentación o información adicional tanto con la Comunicación inicial como en cualquier momento posterior a lo largo del Procedimiento a través de los medios habilitados para ello.

2.4.5. Registro y acuse de recibo

Tras la recepción de cualquier Comunicación, ésta se registrará en el Aplicativo SII, que le asignará un código único identificativo y, de conformidad con el art. 9.2 c) LPI, se acusará recibo en un plazo máximo de 7 días naturales desde su recepción.

Si la comunicación fuera recibida por un medio distinto del canal web habilitado al efecto, el RSII deberá registrar manualmente ésta en el aplicativo SII y proceder a continuación con la aplicación del Procedimiento.

2.4.6. Análisis preliminar de la comunicación recibida

Registrada la Comunicación y realizado el acuse de recibo a la Persona Informante, se inicia un análisis preliminar del contenido de la Comunicación recibida para determinar el cauce que se le debe dar.

Así, en el plazo de 10 días, desde la recepción de la Comunicación deberá concluir el resultado del trámite de admisión, que podrá ser:

a) Admisión a trámite de la Comunicación, con apertura del expediente e inicio de las actuaciones de investigación.

b) Inadmisión motivada por alguna de las siguientes causas:

- No se trate de información veraz.
- Carezca de verosimilitud.
- Informaciones que constituyan meros rumores.
- No constituyan alguna de las acciones u omisiones previstas en el “Ámbito de aplicación material” de este documento.
- Cuando la Comunicación no contenga información nueva o significativa sobre Incumplimientos que ya han sido o están siendo objeto de Procedimiento en el Sistema Interno de Información. Lo anterior a menos que se den nuevas circunstancias de hecho o de Derecho que justifiquen un seguimiento distinto, en cuyo caso correspondería la admisión a trámite de la Comunicación.
- Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos interpersonales o que afecten únicamente a la Persona Informante y a las personas a las que se refiera la comunicación o revelación.
- Informaciones que ya estén completamente disponibles para el público.

c) Admisión y remisión inmediata al Ministerio Fiscal en caso de que se aprecien claros indicios de delito. A tal efecto, el RSII deberá convocar el ORSII para determinar la forma de proceder al respecto, sin que el RSII pueda actuar individualmente sin el visto bueno del ORSII.

El RSII podrá consultar con profesionales de la abogacía, sujetos al deber de secreto profesional, las dudas que le suscite la admisión o inadmisión de una Comunicación.

Asimismo, RSII podrá convocar al ORSII ante las dudas que le suscite la admisión o inadmisión de una Comunicación. En tal caso, el RSII proporcionará la información estrictamente necesaria a los miembros del ORSII para que dicho órgano pueda resolver acerca de la admisión o inadmisión de la Comunicación. La resolución del ORSII será vinculante para el RSII.

El ORSII deberá ser en todo caso informado del resultado del trámite de admisión, pero no accederá al contenido del aplicativo SII ni intervendrá en la investigación hasta el momento del Informe Final.

Durante el análisis preliminar de la Comunicación, cuando el RSII considere que la información recibida es insuficiente, podrá solicitar a la Persona Informante su ampliación con el objetivo de verificar la credibilidad de los hechos relatados por la Persona Informante y/o para poder disponer de información suficiente para poder realizar el análisis preliminar o trámite de admisión. En dicha solicitud reflejará el plazo del que dispone la Persona Informante para aportar esa documentación adicional, que será proporcional a la complejidad del asunto. En este supuesto se extenderá el plazo de 10 días, señalados en el presente Apartado 2.4.6.

Comunicación del resultado del trámite de admisión a la Persona Informante

Resuelto el trámite de admisión, el RSII comunicará su resultado a la persona informante, incluyendo la siguiente información:

- i. El resultado del trámite de admisión.
- ii. En el caso de la inadmisión, la decisión será motivada y se expondrá que dicha decisión da por finalizada la investigación sobre los hechos relatados.
- iii. En caso de admisión se informará de:
 - La posibilidad de aportar información adicional o de solicitar una reunión presencial con el RSII, pudiendo especificarse los medios habilitados para que las Personas Informantes puedan ejercer sus derechos.
 - La posibilidad de conocer el estado de la tramitación a través del área web privada de seguimiento habilitada.
 - La fecha prevista de terminación del Procedimiento, indicando la posibilidad de ampliación de este plazo, en cuyo caso será comunicado.
 - Se hará referencia expresa a la aplicación del Procedimiento de Gestión de Comunicaciones.
 - Se informará, en su caso, de los órganos específicos que, por la naturaleza del Incumplimiento comunicado, vayan a apoyar en la investigación del caso.

Medidas adicionales

Paralelamente a la adopción de las decisiones descritas, el RSII podrá adoptar todas las medidas que a la vista de la Comunicación se consideren necesarias y sean de su competencia para reforzar los sistemas de prevención y control implantados, así como para evitar, minimizar o cesar el presunto Incumplimiento que se está cometiendo. Si lo considera, el RSII, en lugar de adoptar dichas medidas directamente podrá proponerlas al ORSII para la aprobación e implantación por parte de dicho órgano.

Autonomía del RSII y participación del ORSII

El RSII tiene autonomía para gestionar las Comunicaciones recibidas, sin perjuicio de que podrá convocar al ORSII para la adopción de acuerdos en determinados hitos tasados del Procedimiento:

- I. En el momento de admisión/inadmisión de la Comunicación (potestativo).
- II. La emisión del Informe Final que pone fin al Procedimiento (obligatorio).
- III. La adopción de medidas preventivas con el objeto de minimizar o cesar el presunto Incumplimiento (potestativo).

2.4.7. Procedimiento de investigación

El procedimiento de investigación se desarrollará cuando en el trámite previsto en el Apartado anterior, el RSII haya adoptado la decisión de admitir a trámite la Comunicación e investigar la misma.

Comunicación del inicio de la investigación a la Persona Afectada

Acordada la admisión de la Comunicación y el inicio de la fase de investigación, el RSII deberá proceder a notificar por escrito a la Persona Afectada este hecho facilitándole la siguiente información:

- I. El resultado de la decisión por el que finaliza el trámite de admisión e inicio de las actuaciones de investigación.
- II. La fecha prevista de terminación del Procedimiento.
- III. Información sucinta sobre los hechos, así como los derechos que le asisten, incluida la posibilidad de realizar alegaciones, aportar pruebas por escrito y acceso al expediente.
- IV. Los derechos que le asisten en cuanto al tratamiento de sus datos personales.
- V. La identificación de la persona investigadora y medios de contacto con esta.

Esta información podrá efectuarse en el trámite de audiencia si se considera que su aportación a la Persona Afectada con anterioridad pudiera facilitar la ocultación, destrucción o alteración de las pruebas.

En ningún caso se comunicará a las Personas Afectadas la identidad de la Persona Informante ni se dará acceso directo a la Comunicación recibida.

Actuaciones de investigación

La investigación incluirá todas aquellas actuaciones de investigación que resulten oportunas para el esclarecimiento de los hechos y para la averiguación de las personas presuntamente responsables. Estas actuaciones deberán ser adecuadamente documentadas y registradas en el expediente del caso en el aplicativo SII, con objeto de evidenciar la investigación realizada. Se detallan a continuación algunas de las principales actuaciones que podrán conformar la investigación:

- a. Solicitud a la Persona Informante de detalles adicionales sobre aspectos poco claros del relato realizado.
- b. Realización de una entrevista con la Persona Informante a fin de obtener mayor información sobre la Comunicación.
- c. Concertar audiencias y obtener declaraciones de las Personas Afectadas.
- d. Realizar cuestionarios y entrevistas confidenciales en calidad de testigos a las personas que se considere oportuno para el esclarecimiento de los hechos. Los testigos tendrán el deber de asistir y declarar, así como un deber de confidencialidad sobre la existencia de la entrevista y los hechos de los que pudieran conocer con ocasión de la misma. La persona investigadora informará de estos deberes a cada testigo que vaya a intervenir en el Procedimiento.
- e. Recabar cuanta información sea posible a través de la documentación y sistemas de información de la empresa.
- f. Si fuera indispensable para el esclarecimiento de los hechos, adoptar medidas de vigilancia a través de cualesquiera medios admitidos en Derecho, incluidos los informáticos, telemáticos o audiovisuales, siempre que los mismos atiendan a criterios de razonabilidad, idoneidad y proporcionalidad, velando en todo momento por el derecho a la intimidad de la persona trabajadora y por el derecho al secreto de las comunicaciones.
- g. Solicitar ayuda externa de profesionales externos, siempre que estos cuenten con un deber de secreto profesional o asuman específicamente una obligación de confidencialidad respecto del Procedimiento sobre el cual se da el asesoramiento.
- h. Cualesquiera otras actuaciones que el RSII estime necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Actuaciones mínimas a llevar a cabo

Para concluir con la fase de investigación, será necesario haber realizado las siguientes actuaciones mínimas:

- I. Haber realizado la Comunicación sobre el inicio de la investigación a la Persona Afectada en los términos previstos.
- II. Haber realizado trámite de audiencia y posibilitar la contradicción de la información obrante en el expediente por parte de la Persona Afectada.
- III. Haber incorporado a la investigación cualquier información o documentación adicional aportada por cualquiera de las partes, incluida la documentación de las entrevistas o reuniones que se hubieran podido realizar.
- IV. Haber solicitado a la Persona Informante la ampliación de la información comunicada, en caso de que se considere necesario.
- V. Haber realizado las actuaciones necesarias para obtener evidencias sobre la veracidad de los hechos informados, incluida, en su caso, la solicitud de informes a los servicios u órganos involucrados en los hechos descritos (con las medidas de protección de la confidencialidad requeridas).
- VI. En el caso de que en la investigación hubieran surgido más Personas Afectadas, haber aplicado el procedimiento en los mismos términos y con las mismas garantías a estas.
- VII. En el caso de que exista un protocolo específico sobre la materia relativa a los hechos comunicados, la valoración de su activación sin perjuicio de la aplicación obligatoria de las garantías de protección previstas en el presente Procedimiento.
- VIII. Haber comunicado a las partes la ampliación del plazo estándar de 3 meses de resolución, en caso de que la complejidad del caso lo hubiera hecho necesario.

Soporte a la investigación

Para la investigación de la Comunicación se le asignarán al RSII los medios humanos y materiales necesarios para llevar a cabo la misma, proporcional a la gravedad de los hechos que se investigan.

Atendiendo a la naturaleza de los hechos comunicados, el RSII podrá tener soporte en una persona que, por razón de la materia objeto de la comunicación, asistirá al RSII en la coordinación de la investigación. Dicha persona podrá ser miembro del ORSII o no, pero en todo caso deberá cumplir con la obligación de confidencialidad en los términos indicados en el apartado siguiente.

Protección y compartición de información

Durante las actuaciones de investigación se garantizará la confidencialidad de la identidad tanto de la Persona Informante, como de la Persona Afectada o cualquier otra persona cuyo testimonio pudiera recabarse en la investigación, manteniendo el respeto a la protección de los datos personales tratados, especialmente de conformidad con lo previsto en el Título VI de la LPI.

En este sentido, la compartición de información que necesariamente deba ser realizada con personas no facultadas para el acceso a la misma, deberá llevarse a cabo aplicando previamente las medidas adecuadas y proporcionales que permitan equilibrar la eficacia del proceso investigador con la garantía de confidencialidad y protección de datos requerida. Estas medidas podrán consistir, entre otras, en la anonimización de datos, pseudonimización de datos u omisión de ciertos detalles de los hechos relatados que pudieran identificar indirectamente a la Persona Informante. Adicionalmente y si la eficacia de la investigación no permitiera aplicar

íntegramente las medidas anteriores, se solicitará a las personas que vayan a tener acceso a información protegida, la firma de un compromiso expreso de confidencialidad sobre la misma que impida su divulgación, a menos que estén sujetos a secreto profesional por el ejercicio de su profesión, en cuyo caso se entenderá cumplida dicha obligación de confidencialidad

Trámite de audiencia

Sin perjuicio del derecho a formular alegaciones por escrito, la investigación comprenderá, siempre que sea posible, una entrevista con la Persona Afectada en la que, siempre con respeto a la presunción de inocencia, se le invitará a exponer su versión de los hechos y a aportar aquellos medios de prueba que considere oportunos.

Las Personas Afectadas tienen derecho al respeto a la presunción de inocencia y al honor, así como al tratamiento de sus datos personales conforme a la normativa de protección de datos personales.

Asimismo, las Personas Afectadas tienen derecho a la defensa, por lo cual tienen acceso al expediente sin revelar información que pudiera identificar a la Persona Informante, pudiendo ser oída en cualquier momento, en el tiempo y forma que la persona investigadora considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación. Asimismo, se le advertirá de la posibilidad de comparecer asistida de abogada/o.

Información adicional

El RSII podrá solicitar a la Persona Informante, información adicional sobre los hechos comunicados y esta podrá remitirla por escrito, a través de los medios de comunicación habilitados, o solicitar una reunión presencial, a la que se aplicarán las medidas de soporte documental previamente señaladas.

En el caso de que cualquiera de las partes aportase información o pruebas relevantes para la defensa de la Persona Afectada, ésta será informada de ello, otorgándole la posibilidad de realizar nuevas alegaciones o aportar información de contraste.

Nuevas personas afectadas

En el caso de que durante la investigación se tuviese conocimiento de hechos que pudieran afectar a más personas o se identificare expresamente a otras personas afectadas, las mismas serán incorporadas al Procedimiento con la condición de "Persona Afectada" siéndoles de aplicación todas las garantías previstas en presente Sistema Interno de Información.

2.4.8. Informe final

Una vez finalizadas todas las actuaciones de investigación, el RSII elaborará una propuesta de Informe Final, que trasladará al ORSII para su aprobación.

En el caso de que la investigación afecte a un miembro del ORSII, dicho miembro no participará en la deliberación ni el voto del Informe Final.

Contenido del informe final

El Informe Final contendrá una breve descripción de los siguientes elementos, manteniendo la confidencialidad de la información facilitada, especialmente los datos de la Persona Informante:

- a. **Descripción de los hechos y descubrimientos relevantes.** - Se describirán los hechos más relevantes recabados a lo largo del Procedimiento (personas intervinientes, fechas, lugar y circunstancias relacionadas), detallando cómo han sido constatados los hechos.
- b. **Naturaleza jurídica del presunto incumplimiento.** - Se identificarán, en la medida de lo posible, la calificación o naturaleza jurídica de los hechos y los preceptos legales o la normativa interna infringida.
- c. **Indicación de las actuaciones realizadas.** - Se indicarán las actuaciones que se han realizado durante el Procedimiento con el fin de comprobar la verosimilitud de los hechos.
- d. **Valoración de los hechos y conclusiones.** - Se especificarán las conclusiones extraídas de la valoración de los hechos descritos, pudiendo proponer tres posibles acciones:
 - 1) Archivo del expediente, si se estima que el hecho no es constitutivo de infracción, que no aparece suficientemente justificada su perpetración o que no se ha acreditado autor conocido.
 - 2) Remisión inmediata al Ministerio Fiscal en caso de que los hechos puedan ser indiciariamente constitutivos de delito y no haya podido ser detectado y remitido en fases anteriores del proceso. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea. En cualquier caso, el ORSII deberá determinar la forma de proceder al respecto.

Traslado del Informe Final al órgano competente para la adopción de las medidas disciplinarias que, en su caso, se consideren oportunas.

Notificación del informe final

Una vez aprobado el Informe Final por el ORSII, el RSII notificará el sentido de la resolución a través de los medios habilitados a la Persona Informante y a la Persona Afectada, dentro del plazo máximo previsto para la resolución del Procedimiento, que en ningún caso podrá superar los 3 meses desde la recepción de la comunicación o 6 meses en caso de haberse ampliado.

2.5 Tipificación de faltas y sanciones

2.5.1. Sanciones

El Informe Final aprobado por el ORSII será remitido a los órganos competentes para aplicar medidas sancionadoras.

En el caso de que las Personas Afectadas sean personas trabajadoras por cuenta ajena, se remitirá a la Dirección, para que proceda según lo previsto en la legislación laboral y, en especial, en el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación.

El Régimen Disciplinario es complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse frente a la Persona y a cualquier sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento.

2.5.2. Otras medidas

Como consecuencia del Informe Final emitido por el ORSII, pueden proceder otras medidas o actuaciones de mejora, no disciplinarias, en la organización. Este tipo de medidas podrán ser adoptadas directamente por el RSII, el ORSII o propuestas por éste a la Dirección o cualesquiera otras personas de la organización que resulten competentes.

En cualquier caso, se acuerda acogerse a lo establecido por Emakunde en su normativa. Este apartado de faltas y sanciones se actualizará de acuerdo a lo establecido en Convenio de agrupación de empresas que se está negociando actualmente.

3. Política de divulgación

El Instituto Biosistemak garantizará el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos y se facilitará el protocolo junto con el manual de acogida en la empresa, junto con el Plan de Igualdad que a su vez estará publicado en la página web oficial del Instituto Biosistemak. Así mismo, se enviará un circular a todos los trabajadores y trabajadoras informando sobre su publicación y el lugar donde está disponible el protocolo.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y las personas trabajadoras autónomas. Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la empresa en esta materia.

4. Sensibilización, información y formación

El Instituto Biosistemak garantizará que la política informativa y formativa en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles (personas trabajadoras, directivas, mandos intermedios, representación del personal tanto unitaria, sindical, y específica en materia de prevención de riesgos laborales).

Para ello, la empresa formará a su plantilla en los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI.
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas.
- Los efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI.
- Responsabilidades en las que puede incurrir la empresa y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

Quienes formen el ORSII, así como la representación de trabajadores y trabajadoras quedan obligadas a seguir los cursos formativos que se organicen en relación con esta materia. Asimismo, el Instituto Biosistemak promoverá y organizará acciones formativas para las personas trabajadoras con el fin de lograr una mayor sensibilización de dicho colectivo.

El Instituto trabajará en garantizar que la formación del personal en esta materia esté actualizada, especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, mediante la programación de un curso formativo de, al menos, una jornada de duración.

5. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El ORSII llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes

Podrán elaborarse estadísticas descriptivas de los principales parámetros de cada expediente y, en especial, de aquéllos que puedan ser relevantes a los efectos de gestión, investigación y respuesta frente a Comunicaciones, excluyendo todos aquellos datos que puedan ser objeto de especial protección por la legislación vigente.

De forma anual, se informará a la Asamblea General del INSTITUTO DE INVESTIGACION EN SISTEMAS DE SALUD BIOSISTEMAK de los nuevos expedientes abiertos, debiendo facilitar al menos todos los datos que figuren en la estadística.

6. Modelo de queja

SOLICITANTE	
<input type="checkbox"/>	PERSONA AFECTADA
<input type="checkbox"/>	REPRESENTANTE DE LA PLANTILLA
<input type="checkbox"/>	GESTIÓN DE PERSONAS
<input type="checkbox"/>	OTROS

TIPO DE ACOSO	
<input type="checkbox"/>	ACOSO SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO
<input type="checkbox"/>	ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL
<input type="checkbox"/>	ACOSO A PERSONAS DEL COLECTIVO LGTBI

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO: MUJER HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, género u orientación sexual y/o contra las personas LGTBI

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada