

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



**DOCUMENTO INFORMATIVO
PARA COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES
Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN
RESÚMEN DEL PROTOCOLO DE
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO SEXUAL,
EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO,
EL ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL
Y EL ACOSO POR IDENTIDAD
Y EXPRESIÓN DE GÉNERO
VIGENTE EN NEIKER**

Elaborado por : Asesoría Confidencial

Aprobado por: Comité de Igualdad

En Derio / Arkaute, a 29 de Octubre de 2020.

NEIKER

MEMBER OF
BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



OBJETO DEL PRESENTE DOCUMENTO

La finalidad de este documento es la de informar a todas las personas de fuera de la organización del Protocolo establecido en NEIKER para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género.

Este documento es una versión simplificada del Protocolo. En el marco de la Coordinación de Actividades Empresariales las empresas o personal subcontratado podrán solicitar el Protocolo establecido en NEIKER en su versión extendida.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual o por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género, como manifestaciones de violencia que pueden desarrollarse en el ámbito laboral, constituyen algunas 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 el derecho al trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. Además, son manifestaciones de las relaciones de poder vinculadas con los roles que tradicionalmente se han atribuido a las personas en función de su sexo y sexualidad. Por todo ello, son conductas que hay que prevenir, evitar y que, cuando se producen, hay que detener para que no se produzcan consecuencias indeseadas para la salud de las víctimas.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad física y moral, a la intimidad, a la libertad sexual y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en la normativa autonómica. Teniendo en consideración las consecuencias que para la salud se pueden derivar; las personas de **NEIKER** afirmamos tajantemente que no toleraremos estas manifestaciones de violencia en la empresa y que, por tanto, las conductas que constituyen el acoso sexual, por razón de sexo por orientación sexual o por identidad y expresión de género, serán duramente sancionadas.

NEIKER asume la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno laboral exento de acoso. NEIKER dispone de un Protocolo que establece procedimientos de actuación que se aplican al estudio y prevención, así como a la solución rápida de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, o por identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de NEIKER como sociedad pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. NEIKER pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género.



De este modo, NEIKER se compromete a regular, por medio de su Protocolo, un procedimiento de actuación para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas sobre dichas formas de acoso, que se aplique con las debidas garantías, así como la formación e información necesarias para que toda persona integrante o no de la empresa sea consciente de la necesidad de actuar en el más absoluto respeto de los derechos mencionados. Para ello, se tendrán en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras para disfrutar de un ambiente de trabajo exento de violencia en el trabajo.

Este documento es una muestra palpable del posicionamiento de tolerancia cero hacia la violencia en el ámbito laboral que ha sido adoptado en NEIKER. Además de un procedimiento de actuación ante reclamaciones y denuncias, persigue ser un instrumento capaz de generar una cultura de sensibilización y prevención frente a cualquier situación de discriminación, acoso y otras formas de violencia sexista o dirigida hacia personas del colectivo LGTBIQ+.

El Protocolo se enmarca dentro de la política de igualdad que desde hace ya varios años viene desarrollando NEIKER, y que ha sido articulada a través de sus sucesivos Planes para la Igualdad de Mujeres y Hombres. También toma como referencia el trabajo realizado por el Comité de Seguridad y Salud en el marco de las políticas de prevención de riesgos laborales.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos del Protocolo:

El compromiso de NEIKER para prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género.

La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra entidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.

El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

Ámbito territorial

El ámbito de aplicación territorial del Protocolo es cualquier centro, lugar de trabajo o espacio físico o virtual que corresponda, de manera permanente o temporal, al ámbito organizativo o funcional de NEIKER. Asimismo, la prohibición de los diferentes tipos de acoso contemplados en este documento abarca los comportamientos que se desarrollan en el lugar de trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación a los proyectos en los que participe NEIKER.



A los efectos recogidos en el presente documento, también son relevantes los espacios físicos o virtuales de naturaleza privada en los que se produzca una interacción no deseada entre personas a las que se aplica el protocolo. A modo de ejemplos y sin pretensión de exhaustividad, cabe citar los siguientes casos: desplazamientos a reuniones o eventos, comidas, cenas u otras actividades de socialización ligadas al trabajo, e intercambios mediante el uso de las redes sociales, mensajería instantánea, email o teléfono.

Ámbito subjetivo

NEIKER, en cumplimiento del deber de protección, tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que preste servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza el poder de dirección, y debe asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud. En consecuencia, el Protocolo se aplicará a toda persona que preste servicios en NEIKER, incluida la Dirección General, el personal becario no contratado, se encuentre o no incluido en el ámbito del convenio colectivo que resulte de aplicación en la empresa.

NEIKER se compromete dar a conocer el protocolo contra la violencia en el trabajo y, específicamente, contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso por orientación sexual y el acoso por identidad y expresión de género a todo el personal relacionado con NEIKER permanentemente a través de su web y por otros medios siempre que fuese necesario. Para las empresas subcontratadas, dicha información se puede trasladar además a través de la documentación entregada para la “coordinación de actividades empresariales”.

En la medida en que NEIKER no tenga en un supuesto determinado capacidad de aplicar el protocolo en su totalidad, debido a que el sujeto activo del presunto acoso esté fuera de su poder de dirección, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y tome medidas internas para prevenir que la situación se repita.

NEIKER se compromete a analizar la posibilidad de acordar gradualmente, considerando el grado de riesgo, con “empresas fuera de su poder de dirección” el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de este protocolo de actuación, así como el compromiso de que, dado el caso, se aplicará el protocolo.

En particular, se establecerá un plan en aquella que hubiera existido algún incidente o exista una solicitud expresa de algún trabajador de NEIKER.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), artículos 7.3; 48.1 y 48.2.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, art. 14.
- 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, art. 54.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, artículos 14; 21.

CUESTIONES GENERALES DEL PROTOCOLO

Objeto del Protocolo



El objeto del Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por expresión e identidad de género a través de dos ámbitos de actuación:

a) La **prevención de situaciones de acoso**, principalmente a través de tres tipos de actuaciones:

- 1) Acciones de difusión, información y comunicación;
- 2) acciones de formación y concienciación del personal; y
- 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan, así como un plan de actuación para hacer frente a los riesgos psicosociales surgidos a partir de situaciones de acoso.

b) La **solución de las reclamaciones**, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas con las debidas garantías, con la constitución de una ASESORÍA CONFIDENCIAL que procederá de dos maneras, una informal y otra formal en un plazo de 30 días y dentro de la responsabilidad de actuación de NEIKER, y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico.

El Protocolo facilita la puesta en marcha de medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

Tipificación de faltas y sanciones

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual o acoso por identidad y expresión de género son **faltas graves o muy graves**. Para la calificación de las faltas y para la imposición de las sanciones, se alineará con lo previsto en el convenio colectivo de aplicación en NEIKER.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que la persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- b) La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- c) La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- d) La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Existan dos o más víctimas.
- f) La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- g) Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- h) Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Asesoría Confidencial.
- i) Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- j) Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno



laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

- k) La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las **SANCIONES** serán determinadas en función del principio de proporcionalidad, aplicándose lo establecido en el Convenio laboral en vigor.

PROTECCION Y GARANTIA PARA LAS PERSONAS

NEIKER se asegurará de que las personas protegidas que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o las que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo al Protocolo, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, o los miembros del Comité de Seguridad y Salud, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima o denunciantes del acoso durante el procedimiento, estas 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.

Cuando la constatación de los hechos denunciados no sea posible, en ningún caso se tomarán represalias contra la persona denunciante, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

No obstante lo anterior, se adoptarán medidas disciplinarias contra las denuncias que en el procedimiento se demuestren fraudulentas o que no respondan al objeto del presente procedimiento.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Asesoría Confidencial llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada año un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo. Este informe se presentará a la Comisión de Igualdad para que tome las acciones que considere oportunas, se recomienda una difusión de las conclusiones del mismo a todo el personal.

Asimismo, la Asesoría Confidencial hará seguimiento de las personas denunciadas fuera de su poder de control contactando con la Dirección de las empresas o personas al objeto de recabar toda la información relevante a la resolución de la denuncia.

Personas de contacto para cualquier información adicional:

Yolanda Fernández (yfernandez@neiker.eus); Imanol Barrena (ibarrena@neiker.eus).



ANEXO I – DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

- **Acoso sexual**

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

Las conductas constitutivas de acoso sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso sexual:

- a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).
- b) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario. (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes de correo electrónico, fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales. Propositiones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos reiteradamente.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa.
- k) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- l) Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales en el marco de las relaciones laborales.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.



- **Acoso por razón de sexo**

“Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7.2 LOI).

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. La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos.

Las conductas constitutivas de acoso por razón de sexo pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por razón de sexo:

- a) 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.
- b) 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”...).
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) 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.
- h) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- i) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- j) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- k) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- l) Utilizar humor sexista.
- m) Conductas discriminatorias por razón del sexo.
- n) Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.



- **Acoso por orientación sexual**

Constituye **acoso por orientación sexual** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su orientación sexual (hace referencia al colectivo LGTBIQ+) y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

La homofobia y la lesbofobia designan la aversión y rechazo hacia los hombres que se relacionan sexual y afectivamente con otros hombres, y las mujeres que se relacionan sexual y afectivamente con otras mujeres, respectivamente. En ambos casos inciden los prejuicios relacionados con la transgresión de la norma heterosexual, al producirse un cuestionamiento de los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad.

Las conductas constitutivas de acoso por orientación sexual pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por orientación sexual:

- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Menospreciar el trabajo realizado con razón de su orientación sexual.
- Tratar desigualmente a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBIQ+).
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBIQ+ en el entorno laboral
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su orientación sexual en cualquier tipo de situación laboral.

- **Acoso por identidad o expresión de género**

Constituye **acoso por identidad o expresión de género** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de identidad de género o expresión de género, y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado.

La transfobia, designa la aversión y rechazo hacia las personas intersexuales, transexuales y transgénero, debido al desconocimiento y a prejuicios e ideas preconcebidas sobre cuál ha de ser el comportamiento y aspecto que supuestamente han de tener una mujer y un hombre.

Las conductas constitutivas de acoso por identidad o expresión de género pueden ser calificadas como GRAVES o MUY GRAVES. A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de acoso por identidad o expresión de género:

- Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones o comentarios o acciones por esa misma razón.
- Expulsar o cuestionar a las personas con expresión de género o identidad de género no normativo por estar en aseos/vestuarios determinados.
- Uso de humor fóbico en relación a la identidad y expresión de género en el entorno laboral.
- Agredir física o verbalmente a otra persona sobre su identidad y expresión de género en cualquier tipo de situación laboral.