

# PROTOCOLO

## para combatir el acoso en el Centro de Física de Materiales (CFM)

Septiembre 2021

V0.0



Centro de Física de Materiales

Materials Physics Center



elhuyar  
ezagutuz aldatzea

## Control de modificaciones

Versión	Fecha	Descripción de las modificaciones	Apartado
0.0	23/09/2021	Se edita por primera vez el documento	Todo el documento

Siempre que haya una modificación se modificará automáticamente la numeración de la versión tanto en esta tabla como en la portada.



# ÍNDICE

1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS .....	2
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	3
3	NORMATIVA Y DEFINICIONES DE REFERENCIA .....	4
4	COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN .....	11
5	PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA .....	14
6	TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES.....	20
7	POLÍTICA DE FORMACIÓN.....	22
8	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	23
9	INFORMACIÓN A PERSONAS AFECTADAS.....	24
10	ANEXOS.....	26



## 1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso laboral, como manifestación de la violencia en el mundo laboral, vulnera derechos fundamentales como la dignidad, la igualdad, la integridad física y moral, la libertad sexual y los derechos al trabajo y a la seguridad y salud laboral; a su vez, cuando se trata de acoso sexual o acoso por razón de sexo, constituyen una de las discriminaciones más violentas basadas en el género. Además, son manifestaciones de relaciones de poder directamente relacionadas con los roles de género atribuidos a las personas en función del sexo. Por todo ello, se trata de comportamientos que deben ser prevenidos, evitados y, en su caso, paralizados para evitar efectos indeseados en la salud de las víctimas o que impidan el desarrollo de su trabajo con normalidad.

La no discriminación, la igualdad, la integridad física y moral, la intimidad, la libertad sexual, el derecho al trabajo y la protección de la dignidad están recogidos en los reglamentos y leyes internacionales, estatales y de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV). Además, este tipo de violencia puede generar graves perjuicios en la salud. Por todo ello, las personas que suscribimos este protocolo en nombre de la Entidad, declaramos que no vamos a tolerar ningún tipo de acoso laboral, incluyendo tanto acoso sexual, como el acoso por razón de sexo, en el Centro de Física de Materiales (CFM). Estas actitudes serán sancionadas como proceda en cada caso; atendiendo a las medidas recogidas en este protocolo, coordinando esfuerzos con los protocolos vigentes del CSIC y/o la UPV/EHU o cualquier otra institución que pudiera estar implicada.

Asimismo, mediante el presente Protocolo, nos comprometemos a regular y aplicar con todas las garantías un procedimiento de respuesta a reclamaciones y denuncias relativas a cualquier tipo de acoso, así como a proporcionar a la comunidad del CFM la formación e información necesaria para tomar conciencia de la necesidad de respetar los derechos enunciados.

En virtud de este compromiso, las personas que componen la Comisión de Igualdad del CFM han participado en el procedimiento de elaboración del presente Protocolo. Se ha enriquecido de sus aportaciones y experiencias para que se alinee con la realidad del CFM.



## 2 **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Este protocolo se aplicará a:

- 1) La Comunidad CFM, entendida como:
  - a) Personas contratadas por MPC.
  - b) Personal que aun no estando contratado por MPC, realiza su investigación en el CFM.
- 2) Cualquier persona que preste servicios de carácter temporal o visite las instalaciones del CFM (por motivos profesionales, visitas escolares, etc.) que pueda verse afectada por alguna de las circunstancias recogidas en el presente protocolo.

En el caso de que el acoso se produzca entre personas de la Comunidad del CFM y personal de una entidad externa que comparten el entorno laboral, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en el presente documento. No obstante, las empresas afectadas adoptarán las medidas de forma coordinada a los efectos previstos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en concordancia con el artículo 24.

En caso de producirse una situación de acoso entre una persona de la Comunidad del CFM y una persona que no tenga vinculación profesional alguna con la entidad, siempre que se de en el contexto laboral, como por ejemplo en congresos, o espacios sociales (o de ocio) asociados al trabajo, viajes de trabajo, cenas de congresos, etc., se seguirá el mismo procedimiento de investigación que se recoge en el protocolo. La persona acosada recibirá el mismo trato que si hubiera ocurrido en las instalaciones del CFM, y recogerá las medidas de reparación que se estimen necesarias y que se acuerden con ella.

### 3 NORMATIVA Y DEFINICIONES DE REFERENCIA 3.1. Normativa de referencia

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son otra forma de violencia de género. **La Recomendación General 19**, de la Comisión de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la define como:

*“La violencia basada en el sexo, es decir, la violencia contra cualquier persona que le afecte de forma desproporcionada, incluye acciones que causen daño o sufrimiento de carácter físico, mental o sexual, amenazas de llevarlas a cabo, coacción y otras formas de privación de libertad”.*

**Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación, define el acoso sexista y el acoso sexual, estableciendo que dichas situaciones tendrán la consideración de discriminación y, en consecuencia, serán prohibidas y sancionadas de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

Por su parte, el **Código Comunitario de Conducta contra el Acoso Sexual**, de 27 de noviembre de 1991, es una norma europea que desarrolla una norma comunitaria en materia de prevención.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece en su artículo 7 que:

- Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- 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.
- En todo caso se considerarán discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Y en su **artículo 48** establece:

- Informar a todos los trabajadores y trabajadoras de que deben respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- El tratamiento confidencial de las denuncias por hechos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa reguladora del régimen disciplinario.

- Identificación de las personas responsables de la atención a quienes presentan la denuncia o denuncia.

**Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, sobre el derecho a la protección frente a los riesgos laborales. Partiendo de la base de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son riesgos laborales, de carácter psicosocial y que pueden afectar a la seguridad y salud de las personas afectadas, las empresas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

El **Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009**, relativo a las actuaciones a realizar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia preventiva la no adopción de medidas de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral y la no evaluación de las mismas.

**Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAV** se refiere al mismo campo. Concretamente, el artículo 43 define el acoso sexual en el trabajo y el acoso por razón de sexo, estableciendo el deber de garantizar a las administraciones públicas vascas la asistencia jurídica y psicológica inmediata, gratuita, especializada, descentralizada y a su alcance a las víctimas de dichas conductas.

La **resolución 190 de la Organización Internacional del Trabajo** recoge, que el acoso es una vulneración de los derechos fundamentales. Esto significa que en los procedimientos de acoso se invierte la carga de la prueba y la empresa deberá demostrar que ha actuado correctamente mediante un protocolo en vigor. Ello supone la necesidad de armonizar el protocolo a la entrada en vigor de esta resolución.

A su vez, el acoso moral también puede ser una conducta constitutiva de delito. Así lo especifica el **artículo 173 del Código Penal**, establece que: *“el que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años”* y señala a continuación que *“con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir un trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

En esta misma línea, el artículo 28 de la **Ley 62/2003 de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social** define el acoso como, *“toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

A su vez, el CFM expresó su compromiso para diseñar un protocolo específico adaptado a sus necesidades, durante el proceso de diseño de su I Plan para la igualdad de mujeres y hombres. El cuarto eje de dicho plan se centra en el acoso sexual en el ámbito laboral, se contempla la prevención y, en su caso, la adecuada gestión del acoso sexual y por razón de sexo. En este contexto, en el proceso de desarrollo del presente protocolo se vio la necesidad de definir un

protocolo general que incluya cualquier forma de acoso laboral, sin detrimento del acoso sexual o por razón de sexo. Para la consecución de dichos objetivos, se definen las siguientes medidas:

- **3.1.1. Analizar los protocolos existentes de la UPV / EHU y CSIC**, y definir el protocolo del CFM, asegurándose de que responda a las necesidades específicas de la institución.
- 3.1.2. Identificar a las personas que serán responsables de este tema en el CFM, la Asesoría Confidencial, y comunicarlo a toda la comunidad del CFM.
- 3.1.3. Seguimiento de la implementación del protocolo y elaboración de un informe bienal.
- **3.1.4. Ofrecer formación específica** sobre acoso sexual y por razón de género a la Asesoría Confidencial. (nota: si alguna persona cambia, se debe volver a impartir la formación)
- **3.1.5. Organizar un seminario público para presentar el protocolo del CFM** para prevenir y enfrentar el acoso laboral; la sesión también podría utilizarse para sensibilizar sobre este tema.
- 3.1.6. Incluir una formación online para sensibilizar sobre la violencia sexual y de género como parte de la Política de Bienvenida del CFM.
- 3.1.7. Asegurar que el protocolo de prevención y respuesta al acoso sexual o por razón de sexo esté bien comunicado y sea fácilmente accesible para toda la comunidad del CFM: por ejemplo, incluyéndolo como parte de la Política de Bienvenida; comunicar regularmente dónde puede acceder al protocolo; disponer de versiones en papel del protocolo en los espacios del CFM más transitados, etc.
- **3.1.8. Adoptar un enfoque de tolerancia cero hacia el sexismo**, y comunicarlo a través de recursos institucionales (como la web, las redes sociales o las memorias de actividad anuales...)

## 3. 2 Definiciones

### PREAMBULO

En el ámbito laboral, el acoso se sustenta fundamentalmente en tres grandes ejes: la violencia machista contra las mujeres, el entorno de trabajo sexista, racista y de rechazo a las minorías, así como el abuso de poder jerárquico y de género.

El acoso en el ámbito laboral **se enmarca en el contexto de la violencia machista contra las mujeres**, ya que lo que subyace en este tipo de acoso es el poder de los hombres sobre las mujeres, y la violencia como herramienta para mantener esta jerarquía. En este sentido, el carácter sexual es instrumental, que está en la base del abuso del poder masculino.



Asimismo, **se produce en un entorno de trabajo sexista**, en el que también se producen otras acciones de discriminación contra las mujeres. Este entorno genera otros tipos de acoso en el ámbito laboral, como el psicológico o el moral.

**El acoso laboral, ocurre en un ámbito de abuso de poder y, por tanto, puede coexistir con otras conductas abusivas**, no sólo con comportamientos sexistas, sino también con racistas, homófobas, etc. En este sentido, el acoso sexual vertical es más grave que el acoso sexual entre compañeros y compañeras, ya que en el primer caso quien acosa se beneficia de dos ventajas: las derivadas de su posición superior –ya que de quien acosa depende que la persona acosada siga en la empresa, el salario y la promoción– y las derivadas de su género.

## ACOSO SEXUAL

Para poder definir mejor qué es el acoso sexual, hay que entender sus dos formas de aparición más comunes:

- **Chantaje sexual:** La aceptación o exclusión de la conducta sexual no solicitada por la persona que sufre chantaje en este tipo de acoso puede tener una incidencia directa en su trabajo o condiciones de trabajo, salario, promociones, traslados, formación, etc. Los sujetos que realizan este tipo de acoso suelen ser jerárquicamente superiores.
- **Acoso sexual en el entorno:** este tipo de acoso supone la creación de un entorno de trabajo duro, vejatorio y de miedo. No tiene efectos inmediatos sobre las condiciones de trabajo, ya que quien acosa no está capacitado para ello. El entorno que genera una situación de este tipo pone en peligro la salud de la persona que la sufre, por lo que indirectamente afecta al trabajo. Se materializa a través de chistes, comentarios, expresiones despreciables sobre la violencia machista contra las mujeres, etc. Este tipo de acoso sexual puede ser realizado por personas colaboradoras, superiores, subordinadas o terceras personas relacionadas con la Entidad.

Ambas declaraciones de acoso tienen como causa y/o finalidad la discriminación, el abuso, el insulto o la humillación de las mujeres por razón de sexo.

El acoso sexual en el trabajo tiene otro problema: la falta de visibilidad en la sociedad y, por tanto, la limitación del acoso sexual a las manifestaciones más graves o extremas. Esto oculta o minimiza los casos más normalizados de acoso sexual en el entorno.

Por ello, una adecuada prevención del acoso sexual en el trabajo requiere una adecuada comprensión del problema, de modo que estas conductas sean inaceptables y puedan ser detectadas y/o sancionadas a tiempo.

El acoso sexual es “cualquier comportamiento sexual, verbal o físico, que tenga intención o influya en la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo” (artículo 7 de la Ley 3/2007).

El objetivo inmediato del acoso sexual es conseguir una satisfacción sexual, pero el objetivo final es expresar el poder de una persona sobre otra, normalmente el poder del hombre sobre la mujer.

De esta manera, el acoso sexual consigue perpetuar las estructuras de poder que aún existen en nuestra sociedad.

Algunos ejemplos de conductas constitutivas de acoso sexual son:

- a) Condicionar el acceso al empleo, una condición laboral o el mantenimiento del empleo en función de que la persona acosada acepte un favor de carácter sexual, aunque esta amenaza esté explícita o implícita (chantaje sexual).
- b) Contacto físico no deseado (tocamientos, roces, abrazos, pellizcos...).
- c) Llamadas telefónicas, envío de cartas, mensajes, fotos u otros soportes relacionados con el sexo.
- d) Presión o coacción para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negar alguna insinuación o demanda sexual.
- f) Agresiones sexuales tipificadas en el Código Penal.
- g) Gestos, sonidos o movimientos deshonestos u obscenos repetidos.
- h) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- i) Solicitar citas reiteradas en caso de negativa.
- j) Aproximaciones excesivas repetidas.
- k) Realizar insinuaciones sexuales.
- l) Realizar comentarios o valoraciones constantes sobre la apariencia, naturaleza u orientación sexual de la persona.
- m) Solicitar abiertamente relaciones sexuales aparentemente sin presión.
- n) Extensión de rumores con connotación sexual o referidos a la vida sexual de una persona.
- o) Vigilar a escondidas a personas en lugares privados como baños o vestuarios.
- p) Contar chistes con contenido sexual o decir piropos constantemente.
- q) Mirar el cuerpo de una persona de forma obsesiva o viciosa una y otra vez.
- r) Difundir fotos, videos u otro tipo de contenido de carácter sexual en el entorno laboral, en particular cuando se realiza de forma reiterada.
- s) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico).
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.

- u) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- v) La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

“Se considerará acoso por razón de sexo cualquier conducta que se realice en función del sexo de una persona para atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7.2 de la Ley 3/2007, de Igualdad).

El acoso por razón de sexo podrá ser ejercido por quienes se encuentren en la jerarquía superior, compañeros o compañeras del mismo nivel o inferiores jerárquicos. Esta persecución se debe a estereotipos de género que, en general, buscan despreciar a las personas de un sexo sólo por pertenecer al mismo, menospreciando sus capacidades, competencias técnicas y habilidades. El objetivo es mantener la situación de poder de un sexo sobre el otro y expulsar a las personas de un sexo del ámbito laboral.

Entre otros ejemplos, las conductas de acoso por razón de sexo son las que se exponen a continuación:

- a) Realizar descalificaciones públicas y/o privadas reiteradas de una persona y de su trabajo, capacidades, competencias técnicas, habilidades, etc. por razón de su sexo u orientación sexual.
- b) Utilizar expresiones sexistas ofensivas que supongan menosprecio de las capacidades, competencias, habilidades, etc. de una persona (por ejemplo: “tenías que ser mujer”, “sólo sirves para limpiar”...).
- c) No atender aportaciones, comentarios o acciones según el sexo u orientación sexual de la persona que las realiza.
- d) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de superiores jerárquicos por ser mujeres o por razón de su orientación sexual.
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones que, por razón de su sexo u orientación sexual, sea inferior al que pueda corresponder por sus capacidades.
- f) Sabotear su trabajo o impedir intencionadamente el acceso a medios adecuados para ello (información, documentación, equipamiento...).
- g) Dar órdenes vejatorias que hagan referencia al sexo u orientación sexual de la persona.
- h) Utilizar un humor sexista.
- i) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

- j) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de sexo.
- k) Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
- l) Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
- m) Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- n) Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- o) Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo u orientación sexual.

## ACOSO MORAL

La conducta general de acoso moral en el trabajo *sería* “cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Se trata de un proceso de violencia psicológica que evoluciona gradualmente y en el que se incluyen conductas y actividades dirigidas contra la/s víctima/s y que se encuentran relacionadas con:

- a) La negación o limitación de comunicarse adecuadamente.
- b) Ataques para reducir la posibilidad de relacionarse y lograr su aislamiento social.
- c) Comentarios o bromas con las que se menosprecia a la persona y a su trabajo.
- d) Ataques contra su trabajo y desempeño profesional.
- e) Ataques contra su reputación profesional e individual e intromisiones en su vida privada.
- f) El uso de la agresión verbal, sexual o física.

## 4 COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Se ha creado una Comisión de Investigación para tratar los casos que se reporten en el ámbito descrito anteriormente. Todas las personas que componen la **Comisión de Investigación deberán actuar con discreción y confidencialidad frente a los problemas planteados**. Dentro de la Comisión de Investigación, el CFM ha visto oportuno crear la figura de Asesor/a Confidencial, que serán el primer punto de contacto en los casos que lleguen a la Comisión.

Las **funciones a desarrollar por la Asesoría Confidencial** serán las siguientes:

- a) Recoger denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo, o cualquier forma de acoso laboral a través de los canales establecidos para ello.
- b) Liderar el proceso según lo establecido en el Protocolo. Podrán acceder a los recursos necesarios para ello y a las personas que puedan aportar información útil (siempre que estén dispuestas), así como a toda la información y documentación necesaria, en caso de que tenga relación con el caso.

Las **competencias específicas** que van a necesitar estas personas para atender un caso de acoso son:

- a) Prestar asistencia a la persona o personas que denuncien estar siendo objeto de acoso sexual, laboral o acoso por razón de sexo durante todo el procedimiento, y solicitar el inicio de las actuaciones necesarias.
- b) Entrevistas con la persona acosada. Esta podrá elegir con quién quiere estar al principio del proceso. Es importante informar a la persona que ha sido acosada desde el principio que, aunque se reunirá con una persona, la información se compartirá entre todas las que componen la Comisión para poder realizar correctamente su trabajo.
- c) Acompañar a la persona acosada durante todo el proceso de investigación y, en su caso, tramitar el correspondiente procedimiento disciplinario. Prestar la asistencia que necesite la persona que ha sido acosada, una vez finalice el proceso. De esta ayuda dependerá también la gestión de las medidas de reparación tanto de la persona acosada como del área de trabajo afectada, si se estima oportuno su adopción.
- d) Garantizar el anonimato y la privacidad de la víctima durante todo el proceso.

**Las personas Asesoras Confidenciales del CFM serán las competentes para recibir denuncias relacionadas con el acoso sexual, laboral o por razón de sexo.** Habrá dos personas Asesoras Confidenciales, y se ha tratado de elegir a personas empáticas, y diversas en cuanto a género, y afiliación con el CFM, para que dentro de lo posible toda persona se sienta lo suficientemente cercana y con confianza de poder dar parte de cualquier caso de acoso. Estas son las personas Asesoras Confidenciales:

NOMBRE Y APELLIDO	PUESTO	E-mail
<b>Idoia Mugica Mendiola</b>	Responsable de Comunicación y Divulgación. Coordinadora del plan de género	outreach.cfm@ehu.eus
<b>Gabriel Molina Terriza</b>	Ikerbasque Research Professor	gabriel_molina001@ehu.eus

También se ha creado una vía directa para poder hacer llegar cualquier caso a la Asesoría Confidencial, que garantizará mantener el anonimato y la confidencialidad de todo lo recibido en las siguientes direcciones de email:

[harassment.cfm@ehu.eus](mailto:harassment.cfm@ehu.eus)

[mfz.jazarpena@ehu.eus](mailto:mfz.jazarpena@ehu.eus)

[acoso.cfm@ehu.eus](mailto:acoso.cfm@ehu.eus)

La Asesoría Confidencial será la que aparte de recoger las denuncias, acompañe a las personas que hayan sufrido acoso durante el procedimiento de garantía.

Una vez, analizadas las denuncias por la Asesoría Confidencial, se procederá si es necesario a hacer partícipe al resto de la Comisión de Investigación.

Estas son las funciones a desarrollar por la Comisión de Investigación:

- a) Definir las medidas a implantar e informar a la Dirección.
- b) Elaborar un informe sobre el posible caso de acoso analizado, incluyendo todas las pruebas que al respecto se recojan y en su caso, la propuesta de medidas provisionales.
- c) Recopilación y seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en los casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- d) Garantizar que el acoso denunciado no comporta otro tipo de acoso mediante el seguimiento de las medidas sancionadoras y reparadoras.
- e) Realizar el seguimiento y evaluación de la aplicabilidad del presente Protocolo en colaboración con la Comisión de Igualdad.
- f) Solicitar asistencia externa especializada en los casos necesarios.

**La Comisión de Investigación** que estará integrada por cuatro personas, y se activará una vez que el procedimiento se haya puesto en marcha y se valore que es necesario.

En concreto, la **Comisión de Investigación** estará integrada por las siguientes personas:

NOMBRE Y APELLIDO	PUESTO	E-mail
<b>Idoia Mugica Mendiola</b>	Responsable de Comunicación y divulgación. Coordinadora del plan de género	outreach.cfm@ehu.eus
<b>Gabriel Molina Terriza</b>	Ikerbasque Research Professor	gabriel_molina001@ehu.eus
<b>Txema Ramos Fernandez</b>	Administración y responsable de prevención de riesgos laborales	txema_ramos@ehu.eus
<b>Nerea Zabala Unzalu</b>	Profesora Asociada UPV/EHU	nerea.zabala@ehu.eus

Si se produjeran cambios en la composición de la Comisión, se procurará mantener en la Comisión al menos a una persona asesora del grupo, garantizando la presencia de al menos una persona con experiencia en el grupo, por lo que se prevé que los cambios se realicen de forma coordinada.

## 5 PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

### 5.1. Medidas preventivas

Se han diseñado las siguientes actuaciones para prevenir, evitar, resolver y sancionar conductas de acoso sexual y por razón de sexo<sup>1</sup>:

- Difundir la información y promover la difusión interna de este documento entre las personas que actualmente forman la comunidad del CFM, así como a todas las nuevas personas que se adhieran a la entidad de forma temporal o indefinida.
- Difusión externa, dar a conocer el compromiso adquirido a entidades/personas colaboradoras.
- Cursos de formación que permitan analizar y debatir sobre el acoso sexual, acoso laboral y por razón de sexo, su origen, causas, manifestaciones, legislación vigente, actuaciones al respecto, etc.

### 5.2. Consideraciones

**Ámbito de aplicación.** El protocolo está listo para actuar ante diferentes situaciones:

- a) Cuando el sujeto activo y pasivo del acoso sea parte del CFM.
- b) Cuando el sujeto pasivo del acoso sea parte del CFM, y la parte activa sea parte de otra entidad durante una estancia de investigación (o congreso) en otro centro de investigación o universidad. En este caso será preferible dar a conocer la situación, y actuar de manera coordinada con la entidad a la que pertenezca el sujeto activo del acoso.
- c) Cuando el sujeto activo del acoso sea parte del CFM y el sujeto pasivo sea personal proveedor, clientela o persona colaboradora, siempre que se de en un contexto laboral.
- d) Cuando el sujeto activo del acoso sea personal proveedor, clientela o persona colaboradora del CFM.

**Anonimato.** En las comunicaciones que se realicen como consecuencia de la sanción, no se indicará el nombre de la persona que ha sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo. **Los casos se denominarán de manera anonimizada** por medio de una codificación estándar.

**Garantías.** Deberá garantizarse la **ausencia de represalias contra las personas que denuncien** situaciones de acoso o participen, colaboren o testifiquen en las investigaciones sobre acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, así como contra las personas que se opongan o critiquen este tipo de conductas, ya sean sobre sí mismas o sobre terceros. La adopción de medidas que impliquen un tratamiento perjudicial para los sujetos indicados (denunciantes, testigos o acompañantes) se sancionará conforme al régimen disciplinario que se regula a continuación.

No obstante, lo anterior, **se sancionarán las denuncias, alegaciones o manifestaciones fraudulentas y engañosas intencionadas que causen perjuicio injustificado** a la persona denunciada, sin perjuicio de otras acciones que se estimen procedentes en derecho.

<sup>1</sup> Se desarrollarán las políticas de prevención de riesgos laborales, concretamente en el ámbito de los riesgos psicosociales, incorporando la perspectiva de género, con el fin de velar por la seguridad y la salud de las personas de la Organización y prevenir comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.



**Subsanación.** Si mientras dura la situación de acoso la víctima hubiera sufrido represalias o daño, se le devolverán las mismas condiciones anteriores a la situación de acoso.

Si la Comisión de Investigación no es capaz de acumular las pruebas necesarias para que los hechos denunciados sean considerados probados, pero aun así se considera que es verosímil, cuando la persona denunciante es la misma que la acosada no podrá ser obligada a trabajar con la persona denunciada contra su voluntad. Se deberá facilitar el cambio de puesto siempre que sea posible, y sin que ello pueda afectar negativamente a la persona acosada en cuanto a su rango profesional.

En el caso de que la acción denunciada sea constitutiva de delito y la persona acosada pretenda denunciar por vía judicial, la Comisión de Investigación pondrá en contacto a la persona acosada (si así lo solicita) con el juzgado o autoridad policial correspondiente, proporcionándole la asistencia que precise tanto en el momento de la interposición de la denuncia como en el proceso judicial.

### 5.3. Presentación de denuncias

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, comunidad del CFM, podrá presentar su denuncia verbalmente ante cualquiera de las personas que conforman la Asesoría Confidencial (ver página 12 de éste protocolo) y/o remitirla por escrito a la siguientes direcciones: [harassment.cfm@ehu.eus](mailto:harassment.cfm@ehu.eus), [mfz.jazarpa@ehu.eus](mailto:mfz.jazarpa@ehu.eus), o [acoso.cfm@ehu.eus](mailto:acoso.cfm@ehu.eus) si considera que es víctima de acoso sexual, acoso laboral o acoso por razón de sexo o si tiene conocimiento de una situación de acoso. Cuando se haya realizado previamente un procedimiento informal, la denuncia que inicie el procedimiento formal deberá realizarse por escrito.

Cuando se trate de denuncias verbales, la persona asesora confidencial valorará la fuente, naturaleza y seriedad de la denuncia y, si detecta indicios suficientes, actuará de oficio para investigar la situación denunciada.

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede denunciarla, bien directamente o a través de terceros. La Asesoría Confidencial comunicará a la Comisión de Investigación los casos que deberán ser investigados.

Las personas que componen la Comisión de Investigación deberán garantizar la máxima confidencialidad y secreto de todas las denuncias.

La denuncia deberá contener:

- Datos personales de la persona denunciante.
- Descripción de los hechos.
- Identificación de las personas afectadas por el acoso.
- Otra información útil (testigos...).

### 5.4 Procedimientos de gestión de casos

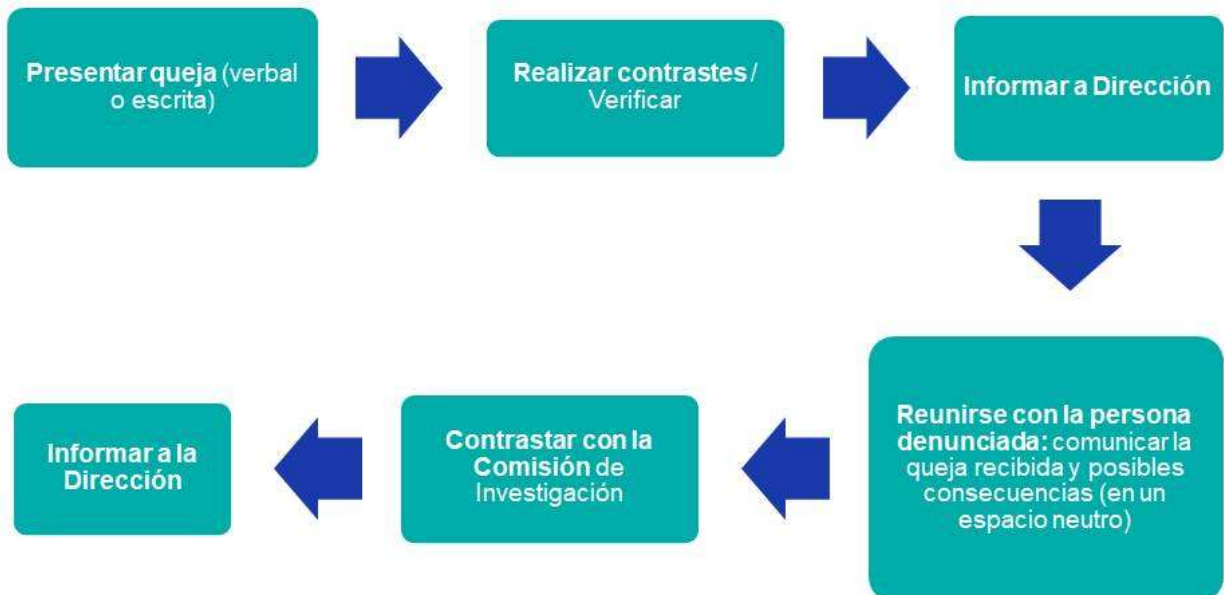
Una vez analizada la denuncia por la Comisión de Investigación, se tratarán siguiendo dos clases de procedimientos, dependiendo de la gravedad de los casos. Si el caso no se considera de

carácter grave, pero se trata de una conducta discriminatoria o sexista que pueda dar lugar a acoso sexual, acoso laboral o acoso por razón de sexo, se iniciará un procedimiento confidencial y rápido para confirmar la veracidad de la denuncia, llamado procedimiento informal. Si se considera que la conducta objeto de la denuncia es de carácter grave, se comunicará a la persona presuntamente acosada la necesidad de presentar denuncia escrita para iniciar el procedimiento formal.

### 5.4.1 Procedimiento informal

El objetivo del procedimiento informal es solucionar el problema extraoficialmente, y no convertir la situación en acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. Se apuesta por este procedimiento, ya que en ocasiones es suficiente con mostrar al sujeto activo las consecuencias graves que su comportamiento provoca.

#### • PROCEDIMIENTO INFORMAL



- El procedimiento informal se lleva a cabo por las personas Asesoras Confidenciales.
- Al comprobar la existencia de indicios de veracidad a la denuncia planteada, las personas Asesoras Confidenciales se pondrán en contacto con la persona denunciada y concertarán una cita, en un espacio neutro. En esta reunión se le indicará que hay una denuncia sobre su conducta y se oirá lo que tenga que decir. Si esta denuncia es cierta y se repite o persiste en el tiempo, puede ser considerada acoso sexual, acoso laboral o acoso por razón de sexo.
- La persona a la que se atribuye este comportamiento discriminatorio podrá dar las explicaciones que estime oportunas.
- En este procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará a transmitir la denuncia y a informar de las responsabilidades disciplinarias que puedan derivarse de su mantenimiento.

- La Comisión de Investigación se limita a ser un órgano consultivo en este procedimiento.
- La Asesoría Confidencial comunicará inmediatamente el resultado del procedimiento informal a la Dirección del centro, y se recogerá en el registro descrito en el apartado “Evaluación y seguimiento”.
- El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días hábiles. En principio, deben partir de la credibilidad de la persona que presenta la denuncia. Para poder documentar el caso al inicio del proceso, se asignarán códigos numéricos a las partes implicadas.
- En el plazo de siete días hábiles desde la presentación de la denuncia, se dará por finalizado el proceso. En casos excepcionales y sólo cuando sea estrictamente necesario, el plazo podrá ampliarse en tres días.

#### 5.4.2. Procedimiento formal

Si las actuaciones denunciadas pueden ser casos de acoso sexual o acoso laboral o por razón de sexo, o si la persona denunciante se encuentra insatisfecha con la solución obtenida en el procedimiento de resolución informal, bien porque la solución ofrecida se considera inadecuada o porque se han reproducido las conductas denunciadas, o si considera que no es recomendable acudir al procedimiento de resolución informal, podrá plantear una denuncia formal para esclarecer las posibles responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada. Además, tiene derecho a interponer denuncia en la Inspección de Trabajo, en la Vía Civil y en la Vía Laboral, o interponer una querrela en la Vía Penal.

#### • PROCEDIMIENTO FORMAL



El procedimiento se iniciará a partir de la recepción de la denuncia:

- A la recepción de la denuncia, los y las asesoras confidenciales recibirán la máxima información posible. Si la denuncia no la ha interpuesto la propia persona acosada, el primer paso será hablar con esta persona para conocer cómo lo ha vivido ella. En esta

entrevista se tratará de identificar de forma clara a la persona que ha realizado estas conductas, de aclarar los hechos y de recoger posibles testigos.

En esta entrevista se analizarán las expectativas y necesidades de la persona denunciante en relación al proceso y las necesidades de la persona acosada. Además, le transmitirán un claro compromiso de apoyo y ayuda a la persona que ha sufrido el acoso durante el proceso.

- ✓ Si la persona denunciante tiene una percepción inadecuada o desproporcionada de la situación en la que se encuentra, trabajarán con ella para que su percepción se adapte a la gravedad de la situación, analizando posibles consecuencias y determinando las medidas de protección necesarias.
- ✓ En el caso de que la Comisión de Investigación considere los hechos como graves o muy graves, pero la persona denunciante tenga conocimiento del procedimiento y de sus posibles consecuencias y no quiera continuar con el mismo, la Comisión de Investigación le comunicará que continuará con el procedimiento, prestando a la persona denunciante la protección y seguridad necesarias. Velarán por que esté informada y por acompañarla durante todo el proceso.
- La Comisión de Investigación podrá realizar las diligencias, pruebas y actuaciones que se estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos imputados. Completarán el expediente de investigación y serán oídos para ello todos los aspectos, testigos y personas investigadas. La persona denunciada será entrevistada en cuanto se inicie el proceso para que pueda conocer la situación y escuchar su versión.
- En todos los casos de acoso sexual, acoso laboral o acoso por razón de sexo, antes de la finalización del procedimiento y siempre que existan indicios fundados de que se está produciendo, se podrán adoptar las medidas cautelares necesarias. Por ejemplo, alejar rápidamente al sujeto activo y pasivo del acoso, cambiar los horarios o el lugar de trabajo, etc. para evitar que se repita la situación que perjudica la salud y la integridad de la persona acosada. Estas medidas en ningún caso podrán suponer un perjuicio para la persona acosada.
- Ambas partes, tanto la presuntamente acosada como las personas que causen el posible acoso, tienen derecho a ser asistidas durante el proceso.
- En el plazo de 10 días hábiles desde la interposición de la denuncia se procederá al cierre del expediente, ya que la inmediatez es muy importante en estos procedimientos. Si el caso fuera especialmente complejo, sería posible ampliar el plazo, garantizando que la persona denunciante se mantendrá informada en todo momento y con el objetivo de cerrarlo lo antes posible, con el fin de evitar la segunda victimización.
- Al cierre del procedimiento, la Comisión de Investigación elaborará un “Informe de Conclusiones” en el que expresará las conclusiones obtenidas y las circunstancias agravantes o atenuantes observadas, en caso de considerarlo necesario, propondrá medidas cautelares. Este informe se presentará a la Dirección. Así mismo, este informe se presentará tanto a la persona denunciante como a la denunciada.
- ✓ Si se ha demostrado que se ha producido acoso sexual o acoso por razón de sexo, se tomarán medidas correctoras para que esta situación finalice y se reduzca cualquier riesgo. Estas medidas pueden conllevar la movilidad de las personas trabajadoras y/o diferentes sanciones, siempre en función de la gravedad del acoso. Con fines disuasorios, el resultado de la investigación realizada y el expediente sancionador se podrán notificar en el área en la que se desarrolló la actividad sancionada, solo si se considera necesario.
- ✓ En el caso de que no se hayan encontrado pruebas de acoso o no se haya podido probar que se ha producido la situación denunciada, se procederá al archivo del expediente dando por finalizado el proceso. No obstante, si la Comisión de Investigación no fuera capaz de reunir las pruebas necesarias para fundamentar la denuncia, pero aun así se

considera verosímil, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad, con la persona denunciada.

- En los dos casos anteriores, las personas que componen la Comisión de Investigación realizarán un seguimiento del expediente para conocer la situación de la persona acosada y la aplicación de posibles sanciones. Se registrará el siguiente seguimiento: 7 días después del cierre del procedimiento se realizará el primer contacto; 15 días después el segundo y un mes después del cierre se realizará el tercero y último, tras el cual un seguimiento de nuevo en tres o seis meses para poder analizar la evolución del caso. Si se mantuviera la situación de acoso o se convirtiera en acoso laboral, se impondrá una nueva sanción, aumentando la gravedad de la falta.

#### 5.4.3. Casos en los que la persona acosadora no pertenece al CFM

En los casos en los que la persona acosadora no tenga una relación contractual con el MPC, pero este sea su espacio de trabajo, y los hechos tengan una gravedad que así lo aconseje, la Asesoría Confidencial del CFM procederá a informar a la Asesoría Confidencial o la Dirección de la entidad correspondiente. En tal caso, se decidirá si es conveniente abrir un procedimiento de colaboración entre las dos entidades, o si cada entidad realizará su propio proceso.

Cuando el sujeto activo del acoso sea personal proveedor, clientela o persona colaboradora del CFM, también será preferible que el proceso se realice de forma coordinada y consensuada con la otra empresa o entidad. Habrá estas opciones:

- Abrir un procedimiento de colaboración entre las dos entidades.
- Cese de la relación laboral con este proveedor, empresa o persona colaboradora.
- Cambio de proveedor o empresa para poner fin a la situación de acoso.

#### • ACOSADOR/A NO PERTENECE AL CFM



## 6 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

### 6.1. Tipificación de falta

Los actos y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral son faltas graves o muy graves. La tipificación de las faltas se basará en los comportamientos descritos en el apartado 3.2. Definiciones, de este protocolo.

Son circunstancias AGRAVANTES:

- a) El abuso de situación de superioridad jerárquica o que 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.

## 6.2. Sanciones

En proporción a la gravedad de los hechos, se impondrán las sanciones que se estimen pertinentes. En lo que respecta al CFM, las sanciones podrán ser impuestas directamente sobre el personal contratado MPC y de manera coordinada con el CSIC y la UPV/EHU en función de la relación contractual de la persona implicada.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las siguientes:

### **Faltas Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 21 días
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Amonestación verbal, amonestación por escrito, carta de censura.

### **Faltas Muy Graves:**

- Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días
- Pérdida definitiva del nivel profesional laboral.
- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Despido disciplinario.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la obligación de asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Política de Formación de este Protocolo.

La utilización de este procedimiento no impedirá a la persona acosada el ejercicio del correspondiente procedimiento judicial de protección cuando lo estime oportuno, en base al derecho fundamental denominado “tutela judicial efectiva”.

## 7 POLÍTICA DE FORMACIÓN

El CFM garantizará formación específica sobre el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En la formación a realizar se trabajarán los siguientes aspectos:

- Sensibilización para toda la comunidad sobre posibles situaciones de discriminación en el ámbito laboral.
- Identificación de conductas discriminatorias entre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dar a conocer el procedimiento recogido en el protocolo.

Esta formación se actualizará al menos cada 5 años, de forma que se sensibilice a todo el personal y se forme en el tema.

Además, el CFM garantizará que las personas que componen la Comisión de Investigación y en especial la Asesoría Confidencial, han recibido formación específica y que tienen unos criterios claros de actuación ante estos casos, ofreciendo una formación adicional si fuera necesario.



## 8 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Investigación y la Comisión de Igualdad controlarán las denuncias y la resolución de los expedientes presentados y realizarán un informe anual de seguimiento de la implantación del presente Protocolo. Este informe se presentará a la Dirección de la Entidad.

Además de este informe, se confeccionará un registro con los casos recogidos.

Así mismo, se enviará a Emakunde un informe anual. Señalando el número de procedimientos en los que se ha aplicado el presente protocolo, junto con una descripción de las actuaciones.

Se realizará un seguimiento de los casos, tal y como se ha mencionado anteriormente, en un plazo de una semana, 15 días y un mes, haciendo seguimiento a la persona acosada. A los 3 meses o 6 meses se realizarán entrevistas con ambas partes para un seguimiento más profundo. Se valorará la necesidad de un mayor seguimiento. Las conclusiones de estas entrevistas se recogerán en el registro y en el informe.

## 9 INFORMACIÓN A PERSONAS AFECTADAS

Se informará a las posibles víctimas de acoso sobre los servicios disponibles en el CFM, [harassment.cfm@ehu.eus](mailto:harassment.cfm@ehu.eus), [mfz.jazarpena@ehu.eus](mailto:mfz.jazarpena@ehu.eus), o [acoso.cfm@ehu.eus](mailto:acoso.cfm@ehu.eus), y sobre las personas Asesoras Confidenciales y las personas que componen el Comité de Investigación.

Por otra parte, se informará de los servicios públicos disponibles para garantizar su adecuada protección y recuperación de la persona afectada:

- **Servicio Defensoria de Emakunde:** Es un servicio para la defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo, y tutela el derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.  
Correo electrónico: [emakunde.defentsoria@euskadi.eus](mailto:emakunde.defentsoria@euskadi.eus)  
<https://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/defensa/>  
Teléfono para información y pedir cita previa: 945 016 550
- Teléfono **24 horas de atención a mujeres víctimas de violencia de género**, 900 840 111. Está formada por profesionales especializados que atienden a las personas que sufren cualquier manifestación de violencia contra las mujeres. Por otro lado, este servicio ofrece asesoramiento e información a profesionales, familiares o personas cercanas que quieran resolver cualquier duda o cuestión.
- **Servicio de Atención a la Víctima:** Ubicado en los Palacios de Justicia de Barakaldo, Bilbao, Donostia-San Sebastián y Vitoria-Gasteiz, ofrece a las víctimas de la violencia contra las mujeres una orientación y apoyo, de forma presencial, gratuita, confidencial, individual y personalizada, a lo largo de todo el proceso: asistencia psicológica, explicación y acompañamiento del proceso judicial, apoyo en la preparación para el juicio, tramitación de justicia gratuita, información sobre derechos, procedimientos legales y recursos.
- **OSALAN** presta un servicio de asesoramiento y asistencia técnica a las empresas, a los trabajadores y trabajadoras, a sus representantes y al grupo de profesionales de la seguridad y la salud laborales, así como a organizaciones públicas y a las personas que trabajan en ellas. [Buzón ciudadanía.](#)

Junto con la información sobre recursos públicos, se entregará la siguiente documentación a las personas afectadas:

- [Folleto explicativo sobre el servicio DEFENTSORIA para la defensa del principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado ofrecido por Emakunde.](#)
- [Tríptico violencia cero en el trabajo de OSALAN.](#)
- [¿Qué hacer ante la violencia contra las mujeres? Guía de recursos y servicios.](#)
- [Folleto informativo sobre recursos y servicios en otros idiomas.](#)

También les ofreceremos información sobre los [recursos y servicios locales](#) accesibles en su municipio o área de residencia. Tendremos acceso al listado de recursos y servicios accesibles en cada municipio de la CAPV.

En ....., a ..... de ..... de 2.....

Daniel Sánchez Portal  
**Director del CFM-MPC**

## 10 ANEXOS

### 10.1 Modelo para el registro de los casos

Nº \_\_\_\_\_ / 20 \_\_\_\_\_

#### 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 laboral

#### DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:				
NIF:	Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:				
Centro de trabajo/departamento:				
Vinculación laboral:				
Teléfono de contacto:				

#### VICTIMA\*2

Nombre y apellidos:				
NIF:	Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:				
Centro de trabajo/departamento:				
Vinculación laboral:				
Teléfono de contacto:				

#### PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos:				
NIF:	Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:				
Centro de trabajo/departamento:				
Vinculación laboral:				
Teléfono de contacto:				

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.** Enumere las circunstancias fundamentales de los hechos acontecidos.

<sup>2</sup> En caso de coincidir víctima y denunciante rellenar solo nombre y apellidos: DENUNCIANTE

--

## 10.2 Modelo de hoja de denuncia escrita

<b>SOLICITANTE</b>					
<input type="checkbox"/>	Persona afectada				
<input type="checkbox"/>	Representante de la plantilla				
<input type="checkbox"/>	Gestión de personas				
<input type="checkbox"/>	Otros				
<b>TIPO DE ACOSO</b>					
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual				
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo				
<input type="checkbox"/>	Acoso laboral				
<b>DENUNCIANTE</b>					
Nombre y apellidos:					
NIF:		Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:					
Centro de trabajo/departamento:					
Vinculación laboral:					
Teléfono de contacto:					
<b>VICTIMA*3</b>					
Nombre y apellidos:					
NIF:		Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:					
Centro de trabajo/departamento:					
Vinculación laboral:					
Teléfono de contacto:					
<b>PERSONA DENUNCIADA</b>					
Nombre y apellidos:					
NIF:		Sexo:	Mujer	Hombre	No-binario/a
Puesto de trabajo:					
Centro de trabajo/departamento:					
Vinculación laboral:					
Teléfono de contacto:					

<sup>3</sup> En caso de coincidir víctima y denunciante rellenar solo nombre y apellidos: DENUNCIANTE

**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS.** Enumere las circunstancias fundamentales de los hechos acontecidos.

**DOCUMENTOS QUE SE ACOMPAÑAN:**

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

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Firma de la persona receptora de la denuncia

### 10.3 Declaración de compromiso de privacidad y garantía de anonimato

Don/Doña \_\_\_\_\_ con NIF \_\_\_\_\_, habiendo sido designada/o por el Centro de Física de Materiales (en adelante CFM) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informada/o por el CFM de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firmado:

