



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO O GÉNERO**

Lleida, Mayo 2023

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	1/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

CONTENIDO

COMPROMISO.....	2
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	2
DERECHOS Y OBLIGACIONES.....	4
OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DEL PROTOCOLO	6
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN	8
UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO	9
CONCEPTOS, DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO	10
MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO	17
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO	18
PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO	28
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO.....	30
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS.....	31
ANNEXO.....	33

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	2/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

COMPROMISO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal e irrenunciable. No obstante, la realidad nos muestra que la igualdad efectiva y en todos los ámbitos es desafortunadamente a día de hoy es solamente teórica. Una de las manifestaciones más patentes de la desigualdad en nuestra sociedad es la presencia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo o género, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su identidad y expresión de género. Este fenómeno, que también puede aparecer en el entorno laboral, atenta contra un gran número de derechos fundamentales básicos tales como la libertad, la intimidad, la dignidad, la no discriminación por razón de sexo o género, la seguridad, la salud y la integridad física y moral.


El Instituto de Investigación Biomédica de Lleida (en adelante IRBLleida) manifiesta su tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género. El compromiso de la Institución en materia de prevención, detección y actuación frente a este tipo de acoso se inició en 2014 con la edición del Protocolo de Prevención y Erradicación del Acoso Sexual. En este tiempo la sociedad ha evolucionado siendo más demandante con el cumplimiento de los derechos fundamentales, se han articulado nuevos marcos normativos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y prevención de riesgos laborales; y cada vez son más evidentes las diversidades sexuales existentes. IRBLleida no puede ser ajeno a esta evolución, y tras unos años de vigencia, hemos creído conveniente actualizar el protocolo y reeditar el compromiso del IRBLleida contra todas las formas de acoso con el sexo como denominador común. A tal efecto surge el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género. IRBLleida se compromete con las medidas que conforman este segundo protocolo, manifestando su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva en la sensibilización e información de los comportamientos no tolerados en el centro, la difusión de buenas prácticas, la implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo o género que puedan plantearse, así como para resolverlas de la forma más ágil y garantista según proceda en cada caso.

Esperamos que este nuevo protocolo se convierta en un instrumento que ayude a prevenir, detectar y resolver situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o género en nuestro entorno, haciendo posible una sociedad más justa e igualitaria, contribuyendo con entornos de trabajo productivos, seguros, respetuosos y exentos de violencia para todas las personas.

Lleida, Mayo 2023


Diego Arango del Corro
Director

Águeda Martínez Barriocanal
Presidenta Comisión de Igualdad

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	3/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

1. Todas las personas que desarrollan su actividad en IRBLleida tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, siendo intolerable cualquier tipo de discriminación sexual o por razón de sexo o género. Para ello, IRBLleida se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde se persigan las conductas que puedan resultar perjudiciales para dichos valores.
2. IRBLleida rechaza todo tipo de acoso sexual o por razón de sexo o género, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la institución, garantizando el derecho de la totalidad del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de las personas implicadas.
3. IRBLleida apoyará a las víctimas de acoso sexual o por razón de sexo o género.
4. IRBLleida denunciará, investigará, mediará y sancionará cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo o género, según sea necesario en cada caso y conforme a lo previsto en este Protocolo y a lo tipificado en la normativa vigente y/o convenio/s de aplicación en cada momento. IRBLleida aplicará el procedimiento específico aquí establecido siguiendo principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la personas y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo.
5. IRBLleida promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo o género, a través de acciones formativas, informativas y de sensibilización para todo su personal.
6. Aplicando los más altos estándares de transparencia, IRBLleida informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (Comité de Empresa), del número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo o género, de los resultados de las investigaciones, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo, siempre preservando la confidencialidad y derecho a la intimidad de las personas implicadas. Así mismo, IRBLleida informará periódicamente a la totalidad de las personas trabajadoras en el Instituto de la actividad relacionada con el presente Protocolo, entendida exclusivamente como el número de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo o género recibidas y admitidas a trámite.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	4/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Existen obligaciones legales y responsabilidades impuestas a la organización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género, pero también a la representación legal de las personas trabajadoras y a las mismas personas trabajadoras.

Organización


La Dirección del IRB Lleida de forma directa y/o a través de la Comisión de Igualdad tiene ante el acoso sexual o por razón de sexo o género las siguientes obligaciones:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios de forma general y en materia de sexo y género en particular.
- Observar los indicios de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo o género, y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el presente protocolo.
- Observar los indicios de discriminación o acoso por motivo de orientación, identidad de género y/o expresión de género y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Facilitar el conocimiento y acceso al protocolo y procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género.
- Investigar todas las situaciones conocidas conforme a lo establecido en el procedimiento descrito en este protocolo.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.
- Obligación por parte de las personas responsables o mandos intermedios a notificar cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo o género de los que tengan conocimiento.

Representación legal de las personas trabajadoras

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres asigna a la representación legal de las personas trabajadoras la obligación de contribuir a la prevención del acoso en el lugar de trabajo. Este mandato legal, puede concretarse en nuestro entorno en funciones tales como las que se describen a continuación:

- Implicarse en la definición de la política del centro en materia de acoso.
- Contribuir a crear cultura y sensibilidad en materia de acoso.
- Establecer mecanismos y procedimientos propios para conocer el alcance los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo o género.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	5/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


- Dar soporte a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo situaciones de acoso que lo pongan en su conocimiento.
- Velar para que no se adopten represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso.
- Hacer un seguimiento de la evolución y resolución de los casos probados de acoso sexual y por razón de sexo o género.

Será competencia del Comité de Empresa establecer y dar a conocer las funciones concretas en esta materia al colectivo de trabajadores y trabajadoras del IRBLleida.

Personas trabajadoras

En IRBLleida las personas trabajadoras tienen:

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser discriminadas o acosadas sexualmente o por razón de sexo o género.
- Derecho a ser escuchadas y recibir una respuesta ante la denuncia de acoso.
- Derecho a preservar su intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad por parte de la persona o personas del equipo de intervención.
- Derecho a comunicar la situación de acoso a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) y/o a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Derecho a informar sobre las situaciones de acoso que tenga conocimiento.
- Obligación de tratar a los y las demás con respeto.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en los procesos de instrucción por denuncia interna.


	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	6/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO, ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN DEL PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el día después a su aprobación por los órganos de gobierno del centro de investigación, y su comunicación a la plantilla a través de diferentes medios digitales disponibles para tal fin.

El protocolo tendrá una vigencia de cuatro años desde la fecha de su entrada en vigor. Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integre en cada momento; y también para su adecuación a los requisitos legales y reglamentarios que puedan acontecer.

Es importante resaltar que el presente protocolo no impide el derecho de las personas receptoras de la situación de acoso sexual o por razón de sexo o género, a denunciar en cualquier momento (paralela o posteriormente), la situación de acoso sexual o por razón de sexo o género ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (vía administrativa), así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal (vía judicial).

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	7/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo general del protocolo consiste en articular las medidas necesarias para prevenir y detectar las posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo o género en cualquiera de sus formas y modalidades en el entorno laboral del IRBLleida, y establecer un canal confidencial, ágil y efectivo para gestionarlas en caso de que éstas lleguen a producirse.

En el presente protocolo los casos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género se equiparan en todos sus términos y medidas a los de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los objetivos específicos del protocolo son los siguientes:

- Manifestar la tolerancia cero del Instituto frente a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o género que puedan detectarse;
- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y por razón de sexo o género en todos los ámbitos y estamentos del Instituto mediante la información, la formación y la sensibilización del personal;
- Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo o género;
- Establecer un procedimiento sencillo, accesible y rápido que permita a las personas que reciben comportamientos de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género, realizar una denuncia confidencial de la situación que están sufriendo;
- Establecer un procedimiento para investigar internamente de manera ágil, eficiente y confidencial las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género para determinar la veracidad de las mismas;
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas en los procesos de investigación de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género;
- En caso de evidencia, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a las personas que ejercen las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género;
- En caso de evidencia, establecer un procedimiento para hacer un seguimiento de las personas que han sufrido situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género para evitar su victimización secundaria o revictimización.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	8/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

ÁMBITO DE APLICACIÓN


El Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género, es de aplicación a todo el personal contratado por el IRBLleida independientemente del periodo de duración de la vinculación contractual y modalidad. También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral directa, se ubican o colaboran en/con el Instituto (personal adscrito) o prestan servicios (personal de empresas externas); así como personas en formación que realicen prácticas no laborales. Tal como establece el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos, relativo a la coordinación de actividades empresariales, las diferentes empresas tienen la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento. La responsabilidad de IRBLleida comprende:

- La protección a las personas de la empresa ante conductas de acoso por parte de personas externas;
- La protección a personas externas vinculadas a la empresa, aunque no tengan un vínculo laboral directo.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo, o como resultado del mismo. Los límites del entorno laboral no son determinados por el lugar físico. Cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales es considerado “entorno laboral” a efectos de acoso.

Específicamente:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo (trabajo a distancia);
- En los lugares donde el personal descansa o come;
- En reuniones, formaciones, 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 realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.


	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	9/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

UNIDADES CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

Se establece que la Comisión de Igualdad del IRBLleida será la unidad responsable de la elaboración, obligatoriedad de cumplimiento, seguimiento y revisión del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género.

Así mismo, la Comisión de Igualdad del IRBLleida será responsable de la programación de la difusión relativa a los aspectos recogidos en este protocolo, así que como de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación.

La Comisión de Igualdad informará en los términos que se describen en este protocolo a la Dirección, el Comité de Empresa y a la totalidad de plantilla del IRBLleida, pudiendo todos ellos elevar recomendaciones para la mejora del mismo.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	10/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

CONCEPTOS, DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

Acoso sexual

La definición que adopta IRB Lleida de acoso sexual es la recogida en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; en el artículo 2, apartado p) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y en el artículo 5, ámbito tercer, apartado b) de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista:

Cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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, ofensivo o molesto, sin perjuicio de lo establecido por el Código Penal.


Elementos claves de la definición:

- Comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe: el acoso sexual se distingue de los comportamientos libremente aceptados o tolerados y recíprocos en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales: las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas, o que son una vulneración de la privacidad, hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivos de acoso sexual los siguientes comportamientos:

Comportamientos verbales

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Difusión de rumores, preguntar o explicar sobre hechos de la vida sexual y preferencias sexuales de una persona;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados y con carácter sexual;

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	11/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Comportamientos no verbales

- Exhibición de fotos, objetos o escritos sexualmente sugestivos o pornográficos;
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito;
- Miradas y/o gestos impúdicos, lascivos y/o obscenos;
- Correos electrónicos, cartas, notas o mensajes en redes sociales de contenido sexual y carácter ofensivo enviados por cualquier medio;
- Grabación, difusión o publicación de información, videos e imágenes relacionados con la vida sexual de las personas;
- Observación clandestina de las personas en lugares reservados.

Comportamientos físicos


- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario;
- Arrinconamiento y/o búsqueda deliberada de situaciones para quedarse a solas con la persona acosada de forma innecesaria.

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

Cuando los comportamientos descritos se combinen para crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante y/u ofensivo con insistencia y repetición el acoso recogido en este protocolo será calificado adicionalmente como acoso sexual ambiental.

Acoso por razón de sexo o género

La definición que adopta IRBLleida de acoso por razón de sexo o género es la versión ampliada recogida artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; en el artículo 2, apartado o) de la Ley 17/2015, de 21 de julio, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; y en el artículo 5, ámbito tercer, apartado a) de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista:

 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	12/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


Cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, orientación sexual o identidad y expresión de género, se ejerce con el fin de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica, crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, y afectar al desempeño del trabajo remunerado, la promoción y la formación laboral.

Entendemos como orientación sexual la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género. Como identidad de género el protocolo adopta la definida por la Organización de las Naciones Unidas y que se resume en la vivencia interna e individual del género, la cual puede corresponder o no, con el sexo asignado en el momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Y por último como expresión de género la forma en la que las personas expresan el género a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Esta expresión depende de la forma en la que es percibida por la sociedad y que se clásica como femenina, masculina y andrógina (combinación de ambos).

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este protocolo, siempre y cuando se cumplan las características definidas anteriormente.

Elementos claves de la definición:

- Comportamiento no deseado o querido por la persona que lo recibe: el acoso por razón de sexo o género se distingue de los comportamientos libremente aceptados o tolerados y recíprocos en la medida en que las conductas no son deseadas y consiguientemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- Comportamientos que se relacionan directamente con el sexo, la orientación sexual o la identidad sexual o de género, como por ejemplo:
 - Por el sólo hecho de ser mujer;
 - Por el sólo hecho de pertenecer al colectivo LGTBIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer);
 - Por el hecho de estar embarazada o estar en un proceso de lactancia natural;
 - Por presentar y defender valores diferentes a los considerados para su sexo;
 - Por ejercer roles culturalmente atribuidos a otro sexo;
 - Por ejercer algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral (maternidad, paternidad y/o cuidado de dependientes).

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	13/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

· Comportamientos que tengan el objetivo malintencionado de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo; y que además tengan una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo exige sistematicidad y mantenimiento en el tiempo.

El acoso por razón de sexo o género presenta una mayor complejidad, puesto que pueden darse conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o género pero que:


- Carezcan de malintención y concurren como consecuencia de la presión o condiciones del desempeño laboral (estrés o agotamiento/burnout), o bien conflictos o discusiones puntuales;
- Ocurran de manera puntual y sin reiteración.

En ambos casos IRBLleida actuará de forma contundente para detenerlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo y malintención.

Nuevamente a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivos de acoso por razón de sexo o género los siguientes comportamientos:

Comportamientos contra la salud física o psíquica

- Amenazas y agresiones físicas;
- Amenazas verbales y/o escritas;
- Gritos y/o insultos;
- Comentarios despectivos;
- Llamadas telefónicas atemorizantes;
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona;
- Utilizar humor sexista o que minusvalore cualquier orientación sexual;
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente;
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona;
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias;
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos, sin aplicar las debidas medidas de protección, o perjudiciales para su salud.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	14/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Comportamientos contra la vida privada y a la reputación personal o profesional


- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración, el desprecio y la ridiculización (capacidades, habilidades y potencial intelectual);
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico;
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades o asignación de mote;
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, entre otros;
- Trato desigual, desfavorable, condescendiente y/o paternalista.

Comportamientos con fines de aislamiento

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras;
- Ignorar la presencia de la persona;
- No dirigir la palabra a la persona;
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona;
- No permitir que la persona se exprese;
- Evitar todo contacto visual;
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.);
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona.

Comportamientos contra la actividad profesional

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades;
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona;
- Ridiculizar y/o menospreciar el trabajo realizado;
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido, imposibles de lograr (plazos irracionales) o degradantes;
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos;
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la que se está en posesión;
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir;

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	15/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

· Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, archivos informáticos, manipulación de las herramientas de trabajo o de los resultados del trabajo para causar un perjuicio.

Manifestación del comportamiento de acoso

En función del puesto de trabajo y la relación de la persona acosada con la persona que lo ejerce, el acoso se considera horizontal o vertical.

Acoso horizontal

Cuando la persona acosada y la persona que ejerce el acoso se encuentran en un mismo nivel jerárquico o de desempeño profesional en el Instituto.

Acoso vertical

Cuando la persona acosada y la persona que ejerce el acoso se encuentran en un distinto nivel jerárquico o de desempeño profesional en el Instituto. En este caso se puede establecer una direccionalidad, siendo el acoso:

- **Vertical-Descendente:** Cuando la persona que ejerce el acoso desempeña un cargo superior al de la persona acosada.
- **Vertical-Ascendente:** Cuando la persona que ejerce el acoso desempeña un cargo inferior al de la persona acosada. Habitualmente este acoso suele ser colectivo y no individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.


El acoso también puede ser producido por parte de una persona externa vinculada de alguna forma al Instituto y que por tanto no obedezca a las relaciones descritas. Sería el caso de personas de otras empresas o instituciones que presten sus servicios en las instalaciones del IRBLleida, o que colaboren con el Instituto en cualquier ámbito y forma.

Cualquiera de las manifestaciones relativas a los distintos tipos de acoso definidos puede ocasionarse en la prestación de servicios en modalidad presencial como a distancia (teletrabajo). Además, estas manifestaciones pueden dirigirse no sólo contra la persona a la que se dirige el acoso, también contra las personas que apoyan o defienden a la persona acosada.

Grupos de especial atención

El acoso sexual y por razón de sexo o género puede ocurrir en cualquier profesión, ámbito laboral, categoría profesional, y grupo de edad. El ámbito de la investigación científica no es una excepción.

Numerosos estudios muestran que la mayoría de las personas que sufren acoso sexual o por razón de sexo son mujeres. Datos estadísticos recogidos en el seno del IRBLleida por la Comisión de Igualdad a modo de encuestas anuales a la plantilla en materia de acoso sexual o


	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	16/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

razón de sexo o género, confirman que son las mujeres quienes sufren de forma mayoritaria el acoso sexual o por razón de sexo. Aunque el acoso sexual y por razón de sexo se observa en todas las categorías profesionales, niveles de formación o niveles de renta, está descrito que los grupos de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad son los siguientes:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (madres solteras, viudas, separadas o divorciadas);
- Mujeres que acceden por primera vez a categorías de mayor responsabilidad y que tradicionalmente se han considerado destinadas a los hombres;
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo y cuentan con una menor experiencia;
- Mujeres con algún grado de discapacidad;
- Mujeres inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.

Otro grupo especialmente vulnerable al acoso sexual y por razón de sexo o género es el colectivo LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer).

Existe una elevada incidencia de casos de multidiscriminación, poniendo en evidencia la interseccionalidad del acoso como una conducta estrechamente vinculada a las relaciones de poder y las desigualdades estructurales. La Comisión de Igualdad mediante la recogida de datos anuales en relación a las situaciones de violencia y acoso, podrá valorar la existencia de interseccionalidad con algunas de las situaciones descritas previamente, así como el análisis socio-estadístico de las denuncias recibidas a partir de la fecha de aprobación del presente protocolo.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	17/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN Y FORMACIÓN PARA PREVENIR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO


El objetivo de las medidas que se detallan a continuación es sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la importancia de mantener un entorno laboral respetuoso con la libertad y la dignidad de las personas y fomentar valores de igualdad entre las personas independientemente de su sexo o identidad.

La elaboración del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género, ya es en si un instrumento que permite:

- Expresar clara y rotundamente la desaprobación y la vigilancia sobre estas conductas y actitudes inadecuadas e inaceptables.
- Enfatizar que todas las personas del Instituto, en todos los niveles, tienen derecho a que se respete su dignidad.
- Definir unos procedimientos claros y precisos para abordar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo o género en el desafortunado caso que se hayan producido.
- Hacer emerger el acoso sexual y por razón de sexo o género en la vida diaria de la institución como un elemento por el que hay que velar.

Pero además IRBLleida adoptará las siguientes medidas:

- Se publicará este protocolo en la organización y en todos los medios de comunicación de que se dispongan, de forma que toda la plantilla lo conozca y sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Se desarrollarán campañas de sensibilización, por medio de charlas, jornadas, folletos, material informativo y cualquier otro medio que se estime necesario, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.
- Se difundirán y/o ofrecerán cursos de formación en políticas de género e igualdad entre hombres y mujeres, que podrán incluir aquellos con contenido para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.
- Se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo, sobre intervenciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.
- Se promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- En la integración de las personas trabajadoras de nuevo ingreso, se evitarán situaciones de aislamiento, favoreciendo en la medida de lo posible el seguimiento y su inclusión en las tareas y dando a conocer todos los instrumentos y herramientas disponibles en materia de igualdad.

 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	18/34
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

En caso de que se produzca una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género en IRBLleida, existen dos vías de resolución no excluyentes:

- 1) Resolución interna: gestión en el seno de la propia Institución siguiendo lo establecido en el presente protocolo.
- 2) Resolución externa: gestión por agentes ajenos a la Institución. Las vías de resolución externa son la vía administrativa y la vía judicial, interpuestas frente a la Inspección de General de Trabajo y de la Seguridad Social, y la jurisdicción civil, laboral o penal, respectivamente.

La oportunidad y conveniencia de cada vía depende de diferentes factores, entre los que se encuentran la gravedad y el alcance de los hechos, y la posición de la presunta persona acosadora en relación con la persona acosada (i.e. diferencias de poder y/o estatus, entre otros). Es recomendable acudir en primer lugar a la vía administrativa y, a continuación, a la vía judicial laboral. La actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social no sólo tiene el beneficio de la inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior. La vía judicial penal se recomienda usar desde el momento mismo en que las conductas de acoso sexual o por razón de sexo o género puedan ser constitutivas de delito.

El procedimiento para la resolución interna del acoso sexual o por razón de sexo o género se articula en las siguientes fases:

Fase 1: Comunicación del acoso sexual o por razón de sexo o género y asesoramiento


Esta fase se inicia con la comunicación del acoso sexual o por razón de sexo o género, o la sospecha del mismo.

· ¿Quién puede hacer la comunicación?

- La persona afectada. Es la persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro del IRBLleida, independientemente del vínculo que tenga con este. El elemento que determina la responsabilidad de Instituto no es la relación contractual, ni de la persona acosada ni de la acosadora, sino el ámbito en el cual esta conducta se produce.
- Cualquier persona que advierta una conducta de acoso sexual o por razón de sexo o género y que preste sus servicios en IRBLleida.

· ¿Cuándo se puede hacer la comunicación?

Se recomienda formular la comunicación una vez transcurridos los hechos y tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones comportan.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	19/34
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

· ¿A quién se le presenta la comunicación?

La comunicación debe presentarse a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad del IRB Lleida. Son las personas formadas en la materia encargadas de informar, asesorar y acompañar en todo el proceso a la persona afectada.

· ¿Cómo se puede hacer la comunicación?

La comunicación puede realizarse mediante diferentes canales: escrito depositado en el punto lila habilitado en el instituto, correo electrónico dirigido a la comisión de igualdad (igualtat@irbllleida.cat) o conversación directa con uno o más de sus miembros.

· ¿Qué actuaciones realizará la Comisión de Igualdad tras la comunicación?

- Informar y asesorar a la persona afectada.

Los miembros de la Comisión de Igualdad informaran a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del protocolo y las opciones y acciones que puede emprender. También le informará sobre las obligaciones del Instituto, así como sobre el procedimiento que es necesario seguir una vez presentada la denuncia.

En el supuesto de que la persona afectada decida presentar la denuncia, la Comisión la acompañará en su redacción si así lo desea. Por último, también tiene que informar a la persona afectada sobre la posibilidad de acudir a todo tipo de asesoramiento externo (psicológico, legal entre otros), así como sobre el derecho a recibir atención para la salud física y/o psíquica.

- Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.

Los miembros de la Comisión de Igualdad acompañaran y darán soporte a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento de finalización del proceso.

- Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.


Si procede, la Comisión de Igualdad puede proponer a la Dirección del IRB Lleida, la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

· ¿Cuáles son los resultados posibles tras la comunicación de la situación de acoso?

El protocolo contempla tres escenarios:

1) Que la persona afectada decida avanzar en el protocolo y presentar denuncia interna tras la certificación de los hechos de acoso. La Comisión de Igualdad ofrecerá asesoramiento y apoyo para concretar la denuncia en caso de que así se desee.

2) Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna pero la Comisión de Igualdad, a partir de la información recibida, considere que hay evidencias de la

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	20/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo o género. En este caso, la Comisión lo pondrá en conocimiento de la Dirección, respetando el derecho a la confidencialidad de todas las personas implicadas, y se decidirá conjuntamente la forma en la que proceder. En cualquier caso, se intensificará la aplicación de medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que se consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos.

3) Que la persona afectada decida no presentar denuncia interna y la Comisión de Igualdad, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo o género. En este supuesto, se procederá al cierre del procedimiento.

· Registro y documentación de la fase.

La Comisión de Igualdad será responsable de la gestión y custodia de la documentación aportada en esta fase de comunicación, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos y de la información generada como consecuencia de la comunicación.


En caso de que la persona afectada decida continuar con las actuaciones y presentar la denuncia interna, si la hubiera, la documentación aportada se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Si la persona afectada decide no continuar con el procedimiento, pero la Comisión de Igualdad considera que existe una situación de acoso sexual o por razón de sexo o género, se custodiará dicha información hasta que la Comisión de Igualdad resuelva conjuntamente con la Dirección la forma de proceder. En caso de incoarse un expediente de investigación, la documentación aportada se adjuntará al expediente de investigación que se genere, en caso contrario se le devolverá a la persona afectada.

En todos los casos se tendrán en cuenta las comunicaciones recibidas sin identificar los datos de las personas implicadas, y se utilizarán a efectos estadísticos para el seguimiento del protocolo por parte de la Institución.

Fase 2: Presentación de la denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo o género

Esta fase se inicia con la presentación de una denuncia interna por escrito de los comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo o género; y dará pie a la activación del protocolo de actuación. Podrá estar precedida de la fase descrita anteriormente de comunicación y asesoramiento. La activación del protocolo no está supeditada a la fase de comunicación y asesoramiento.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	21/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

· ¿Quién puede presentar la denuncia interna?

- La persona afectada. Es la persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar en IRB Lleida, independientemente del vínculo que tenga con este.
- Cualquier persona que advierta una conducta de acoso sexual o por razón de sexo o género y que preste sus servicios en IRB Lleida. Cuando la persona denunciante no sea propiamente la afectada, la Comisión de Igualdad estará obligada a corroborar el caso y, una vez corroborado, iniciará las actuaciones previstas en este protocolo

· ¿Cómo se formula la denuncia interna?

La denuncia interna debe presentarse por escrito. La Comisión de Igualdad pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un modelo de denuncia interna que figura en el anexo de este protocolo, y que será también accesible a través de medios digitales del IRB Lleida (página web y/o intranet). La persona que denuncia debe desarrollar un relato tan preciso y concreto como sea posible en relación con los indicios que fundamentan la situación denunciada.

· ¿A quien se dirige la denuncia interna?

La denuncia interna se dirigirá a la persona que ostente la Presidencia de la Comisión de Igualdad, que será la persona de referencia y encargada de gestionarla y tramitarla conforme a este protocolo.

· ¿Dónde se dirige la denuncia interna?


La denuncia podrá hacerse llegar mediante correo electrónico a la dirección igualtat@irbllleida.cat, o bien manuscrita, en sobre cerrado y depositada en el punto lila habilitado en el IRB Lleida. Las denuncias serán confidenciales, pero no podrán ser anónimas. El acceso a los medios escogidos para la presentación de las denuncias está limitado a los miembros de la Comisión de Igualdad.

· ¿Cómo se tiene conocimiento de la recepción de la denuncia interna?

En un plazo máximo de 1 día hábil desde la recepción de la denuncia interna, se garantizará acuse de recibo a la persona denunciante y se le facilitará un número de registro de la misma.

En un plazo máximo de 2 días hábiles desde la recepción de la denuncia interna se convocará una reunión extraordinaria de la Comisión de Igualdad para realizar un primer análisis objetivo de las informaciones puestas a disposición y proceder de una de las siguientes formas en base al resultado del análisis:

1. No admitir a trámite la denuncia interna si los hechos denunciados no responden a ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo o género, o por pertenecer a un ámbito diferente a este protocolo. En un plazo máximo de 2 días hábiles desde la reunión de la Comisión de Igualdad, ésta comunicará a la persona demandante el

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	22/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

resultado del análisis y su decisión de forma razonada y dará así por finalizado el procedimiento.

2. Proceder con una resolución informal de la denuncia interna. En el caso que, a juicio de la Comisión de Igualdad, la denuncia interna plantee una situación que aún no fuera constitutiva de calificarla como acoso sexual o por razón de sexo o género, pero que en caso de no actuar podría acabar siéndolo, intervendrá proporcionando pautas de actuación y propuestas a todas las partes implicadas en la denuncia que pongan fin a la situación y eviten la reincidencia. La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de un mes para valorar la efectividad de las medidas propuestas y volver a valorar los hechos en caso que fuera necesario.

3. Admitir la denuncia interna y proseguir según lo descrito en este protocolo. En un plazo máximo de 1 día hábil desde la reunión de la Comisión, ésta comunicará a la persona demandante el resultado del análisis y su decisión de admitir a trámite la denuncia.


En el caso de que existiese un conflicto de interés entre las personas implicadas en la denuncia y alguna de las personas de la Comisión de Igualdad, ésta última no podrá participar de la reunión extraordinaria para el análisis objetivo de la denuncia, ni tampoco de las siguientes fases de la misma si las hubiere. Si el conflicto de interés se estableciera con la persona que ostenta la presidencia de la Comisión de Igualdad, se designará a otro miembro de la Comisión de Igualdad para que adopte las funciones que se le atribuyen en el presente protocolo.

Si en la denuncia interna, los hechos no estuviesen suficientemente relatados y por tanto resultaran insuficientes para la realización del primer análisis, la Comisión de Igualdad podrá solicitar a la persona que interpone la denuncia que facilite un relato adicional de los hechos.

Si tras el primer análisis de la Comisión de Igualdad la denuncia se admite a trámite y además se estiman comportamientos de acoso de gravedad, la Comisión de Igualdad podrá proponer las medidas cautelares que estime adecuadas con el fin de evitar un mayor perjuicio a la persona receptora de las conductas de acoso durante el tiempo que dure el proceso de investigación. Las medidas cautelares podrán ser también de aplicación a las personas que apoyen a la víctima en el proceso de demanda en caso de que existan conductas de riesgo. A título ilustrativo, que no limitativo, se enumeran algunas medidas cautelares que se podrán llevar a cabo:

- Separación efectiva entre la persona denunciante y denunciada, durante el tiempo necesario.
- Apoyo interno de la Comisión de Igualdad para la persona denunciante durante todo el proceso de investigación, para paliar la victimización que pueden suponer las intervenciones llevadas a cabo durante todo el procedimiento.

Todas las denuncias recibidas tendrán presunción de veracidad y en consecuencia serán gestionadas de la forma descrita. Si tras la valoración inicial o las investigaciones posteriores la

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	23/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Comisión de Igualdad estima que la denuncia interna se ha interpuesto con mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Igualdad dará traslado de los hechos a la Dirección del IRB Lleida quien procederá a determinar las sanciones de la persona denunciante y testimonios si los hubiere en base a lo tipificado en la normativa vigente y/o convenio/s de aplicación.

En todos los casos la Comisión de Igualdad emitirá un informe recogiendo las conclusiones y medidas adoptadas en la valoración inicial. El informe será custodiado por la Comisión de Igualdad del IRB Lleida.


La persona que ostente la Presidencia de la Comisión de Igualdad comunicará a la Dirección del centro y al Comité de Empresa los casos de denuncia que se admitan a trámite y también aquellos que se gestionen con una resolución informal. La comunicación se realizará en el plazo de 1 día hábil desde la reunión de la Comisión. En este punto y según se establece en el apartado de principios y garantías, la Comisión de Igualdad asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora para preservar la identidad de las personas implicadas en la denuncia. No obstante, dado que la Dirección del centro es quien ostenta la potestad última en la prevención, detección y actuación frente al acoso, podrá conocer en todo momento la identidad de las personas implicadas en las denuncias admitidas a trámite. En ningún caso la identificación de las partes implicadas condicionará el curso y resultado de la investigación, y la naturaleza y/o intensidad de las medidas/sanciones si las hubiere.

Fase 3: Investigación de la denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo o género

Las denuncias internas admitidas a trámite serán investigadas por la Comisión de Igualdad con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo. La investigación estará encaminada a comprobar y averiguar en profundidad los hechos denunciados y no durará más de 15 días naturales desde la fecha de comunicación a la persona demandante de la admisión a trámite de la denuncia. En el supuesto en que la investigación se realizara en coordinación con otra institución u organización, podrán ampliarse los plazos hasta que se delimite a qué institución u organización le corresponde la investigación completa o cual de sus partes. Asimismo, dicho plazo podrá ampliarse si fuera necesario realizar entrevistas a personas implicadas y fundamentales para la investigación habiendo sido imposible localizarlas o cuyo contacto haya sido retrasado por motivos ajenos a la Comisión. La ampliación del plazo no podrá superar en ningún caso los 5 días hábiles adicionales.

En cualquier caso, deberá procurarse la más pronta investigación y resolución de la denuncia.

En el desarrollo del procedimiento de investigación se dará primero audiencia a la persona denunciante y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar total confidencialidad sobre la información a que tenga acceso.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 Institut de Recerca Biomèdica	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	24/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

La Comisión de Igualdad podrá solicitar audiencia de posibles testigos tras conocer el relato de las partes. Las personas que sean requeridas como testigos durante la investigación tendrán la obligación de colaborar y hacerlo con la mayor diligencia posible. Los testigos tendrán la obligación de guardar total confidencialidad sobre la información a que tengan acceso.

La Comisión de Igualdad podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa estará obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto a todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la instrucción.


La Comisión de Igualdad garantizará la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto la persona presuntamente acosada como la presuntamente acosadora. La Comisión de Igualdad garantizará lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal de las partes, personas acompañantes, testigos y personal de asesoramiento externo.

En virtud del principio procesal de la inversión de la carga de la prueba y en aplicación de los criterios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, durante el proceso de investigación le corresponde a la persona demandada y presuntamente acosadora probar que su conducta ha sido adecuada.

Finalizada la investigación, la Comisión de Igualdad confeccionará un informe vinculante en el que se recogerán los hechos, testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, y las conclusiones en las que se indicará si hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o género.

El informe de la Comisión de Igualdad incluirá de forma obligatoria la siguiente información:

- a) Identificación de la persona que ha presentado la denuncia.
- b) Identificación de la persona supuestamente acosada y supuestamente acosadora.
- c) Denuncia y antecedentes del caso.
- d) Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- e) Resumen de los hechos principales, entrevistas a las partes, testigos, pruebas y relación de actuaciones realizadas.
- f) Circunstancias agravantes observadas:
 - La persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Haya dos o más personas acosadas.
 - Se acreditan conductas intimidadoras o represalias por parte de la persona acosadora.
 - La persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona acosada.
 - La persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.

 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	25/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- El estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal sanitario.
 - Se realizan presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar el curso de la investigación.
- g) Conclusiones.
- h) Medidas correctoras.
- i) Medidas de apoyo.


El informe vinculante elaborado por la Comisión de Igualdad será modificado tal y como se describe a continuación y remitido a la Dirección del IRBLleida dentro del plazo genérico de 15 días naturales estipulado para la investigación de los hechos. De forma general, el informe se modificará a fin de seguir preservando la identidad de las personas implicadas en la denuncia y contendrá los códigos numéricos identificativos tanto para la persona supuestamente acosada como a la supuestamente acosadora establecidos en la fase 2 del procedimiento, así como de personas que hayan podido estar involucradas en el proceso de investigación. Tal y como se describe previamente, la Dirección del centro como responsable última de la prevención, detección y actuación frente al acoso podrá conocer en todo momento la identidad de las personas implicadas en la denuncia sin perjuicio alguno de las acciones que pudieran emprenderse como resultado de la investigación.

Si de la investigación practicada no se apreciasen indicios de acoso, la Comisión de Igualdad hará constar en el informe los motivos por los que no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género.

Si, aun no existiendo acoso, la Comisión de Igualdad encuentra alguna actuación inadecuada o una situación que contravenga los principios éticos y de conducta aplicables en el IRBLleida, la Comisión de Igualdad instará a la Dirección del IRBLleida y a las direcciones de las instituciones u organizaciones que pudieran estar involucradas, a adoptar las medidas pertinentes.

Si del informe se deducen indicios de acoso, la Comisión de Igualdad instará a la Dirección del IRBLleida, y si las hubiera a las direcciones de las instituciones u organizaciones adicionales involucradas, a adoptar las medidas sancionadoras y correctoras oportunas tipificadas en la normativa vigente y/o convenio/s de aplicación en cada momento.

La Comisión de Igualdad será responsable de la gestión y custodia del informe, garantizando la confidencialidad de este. La Comisión de Igualdad custodiará también el conjunto de documentos que se generen durante el proceso de investigación.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	26/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Fase 4: Resolución de la denuncia interna por acoso sexual o por razón de sexo o género

La Dirección del IRBLleida una vez recibido el informe vinculante de la Comisión de Igualdad, emitirá en el plazo de 2 días hábiles la resolución del caso adoptando las decisiones que considere oportunas.

En base al análisis objetivo del informe vinculante, la Dirección del IRBLleida podrá resolver:

- 1) Archivar la denuncia ante la falta de evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso sexual o por razón de sexo o género. No obstante si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género pero que esté tipificada en la normativa vigente y/o convenio/s de aplicación, se emprenderá el expediente disciplinario correspondiente;
- 2) Iniciar el expediente sancionador y la adopción de cuantas medidas sancionadoras y correctoras sean necesarias ante una situación suficientemente probada de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género. Las medidas serán las recogidas en la normativa vigente y/o convenio/s de aplicación en el momento de emisión del informe.

Las decisiones adoptadas se recogerán en un documento y se comunicarán por escrito a la persona demandante, a la persona demandada y a la Comisión de Igualdad. La persona demandante, y la persona demandada, dispondrán de un plazo de 2 días hábiles para realizar alegaciones por escrito frente al informe emitido. Las alegaciones se resolverán por la Dirección del IRBLleida y la Comisión de Igualdad en un plazo de 2 días hábiles, y les será comunicado el resultado de las alegaciones en un máximo de 2 días hábiles desde su resolución.


Las decisiones finales adoptadas se comunicarán al Comité de Empresa. En estas comunicaciones y al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas.

Si se estima la apertura de un expediente disciplinario, se actuará según el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y lo que esté establecido en el convenio/s de aplicación, si lo hubiere. El acoso sexual y acoso por razón de sexo o género se considera falta grave o muy grave. Es muy importante establecer sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, teniendo especial consideración de las circunstancias agravantes que consten en el informe.

Las sanciones y medidas correctoras se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.

Fase 5: Seguimiento del acoso sexual o por razón de sexo o género


Una vez emitida la resolución final, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de Igualdad, realizará un seguimiento sobre el cumplimiento, implantación y resultado de las medidas sancionadoras, correctoras y/o preventivas propuestas. El resultado de este seguimiento se recogerá en un documento que se remitirá a la Dirección del IRBLleida y al

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	27/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Comité de Empresa. Una vez más, se tomarán las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección del IRB Lleida mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona. Este deber podrá ser delegado en la Comisión de Igualdad.

En caso de que la persona demandante hubiera cursado procedimientos administrativos para certificar la situación de violencia de género, o recurrido adicionalmente a la resolución externa mediante denuncia en la Inspección de General de Trabajo y de la Seguridad Social, y/o la jurisdicción civil, laboral o penal, la Comisión de Igualdad, la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección del IRB Lleida colaboraran en el proceso de instrucción siempre que les sea requerido formalmente por los órganos competentes y mediante comunicación escrita.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	28/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023				

PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

El procedimiento interno descrito en este protocolo para la actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo o género se rige por los principios recogidos a continuación. La Comisión de Igualdad y la Dirección del IRBLleida velarán por su cumplimiento y aplicación.

Respeto y protección a la intimidad y dignidad

En la aplicación del protocolo se garantizará la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones tienen que tener lugar con el máximo respeto a todas las personas implicadas (persona afectada, persona denunciada y testigos).

Confidencialidad

La información aportada y generada a lo largo de este procedimiento tendrá carácter confidencial y sólo podrá ser conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervengan en las diferentes fases del mismo.

Con el fin de preservar la confidencialidad, desde el momento en que se formula la comunicación, la persona o personas responsables de la gestión del caso asignarán unos códigos numéricos identificativos a las personas afectadas e implicadas.

Los datos relativos a la salud, si los hubiere serán tratados de forma específica, de manera que se incorporarán a la documentación únicamente después de la autorización expresa de la persona afectada. Asimismo, cualquier informe que se derive del procedimiento tiene que respetar el derecho a la confidencialidad de los datos de salud.

Derecho a la información


Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán derecho a la información sobre el procedimiento, derechos y deberes, fase de desarrollo y según la característica de participación (persona afectada, persona denunciada o testigos), del resultado obtenido en las fases.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución del caso se efectuarán con profesionalidad, diligencia debidas y sin demoras injustificadas, con el objetivo de que el procedimiento se complete en el mínimo tiempo posible y respetando las garantías. Es por ello que se han pautado plazos de resolución de cada una de las fases del procedimiento interno.

Respeto al principio de presunción de inocencia, imparcialidad y trato justo

El procedimiento y las personas que lo articulen respetarán en todo momento el derecho fundamental que tiene toda persona denunciada a ser tratada como inocente hasta que se demuestre lo contrario. No obstante y en virtud del principio procesal de la inversión de la

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	29/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

carga de la prueba, le corresponde a la persona denunciada probar que su conducta ha sido adecuada. El principio de inocencia deberá ser reflejado en toda la documentación generada durante las fases del procedimiento.

En caso de que las hubiere, se garantizará que la articulación de medidas cautelares para la protección de la persona demandante no vulnere el principio de presunción de inocencia de la persona demandada.

El procedimiento garantizará la audiencia imparcial y trato justo de 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. Las personas implicadas en la gestión del procedimiento que presenten un conflicto de interés con las personas implicadas no participarán del mismo, siendo substituidas adecuadamente.


Protección ante posibles represalias

Todas las personas implicadas en el procedimiento tendrán garantías de no discriminación, ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. Únicamente se incorporará a los expedientes personales los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Únicamente existirán represalias en aquellos casos en los que tras la valoración inicial o las investigaciones posteriores se estime que la denuncia interna se ha interpuesto con mala fe, que los datos aportados o los testimonios son falsos. En estas situaciones la Comisión pondrá los hechos en conocimiento de la Dirección del IRBLleida quien tomará las medidas que resulten procedentes.

Colaboración

Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tendrán el deber de implicarse y de prestar su colaboración.


	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	30/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del protocolo se han establecido indicadores de seguimiento y evaluación entre los que destacamos:


- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formaciones realizadas, así como colectivos receptores de dichas acciones.
- Número y tipología de situaciones de acoso que se hayan detectado.
- Número de situaciones de acoso que se hayan comunicado y/o denunciado al centro y tipologías.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.

La Comisión de Igualdad será la responsable de realizar los procesos de seguimiento y evaluación a través de la información recogida tanto cuantitativa como cualitativa.


 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	31/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

1. Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Organización Internacional del Trabajo. 1958.
2. Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Comisión Europea. 1991.
3. Código Comunitario de Conducta de 27 de noviembre de 1991, para combatir el acoso sexual. Comisión Europea. 1991.
4. Recomendación General 19, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Naciones Unidas. 1992.
5. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Gobierno de España. 1995.
6. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Gobierno de España. 1995.
7. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Gobierno de España. 1995.
8. Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing. Naciones Unidas. 1995.
9. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención. Gobierno de España. 1997.
10. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Gobierno de España. 1998.
11. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Gobierno de España. 2000.
12. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Unión Europea. 23 de septiembre de 2002.
13. Directiva 2004/113/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Unión Europea. 13 de diciembre de 2004.
14. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. Gobierno de España. 2004.
15. Ley orgánica 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Gobierno de España. 2005.
16. European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. European Commission. 2005.
17. Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Unión Europea. 5 de julio de 2006.
18. Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de servicios de prevención. Gobierno de España. 2006.
19. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Gobierno de España. 2007.
20. Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Gobierno de España. 2009.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	32/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

21. Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales, Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya. 2010.
22. Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia. Generalitat de Catalunya. 2014.
23. Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Gobierno de España. 2016.
24. Recomendación General 35, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Naciones Unidas. 2017.
25. Guía sindical sobre violencias machistas en el trabajo. Comisiones Obreras de Cataluña. 2018.
26. Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2019.
27. Ley 8/2020 de Garantía de Derechos de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Transgénero, Bisexuales e Intersexuales y No Discriminación por Razón de Orientación Sexual e Identidad de Género. Gobierno de España. 2020.
28. Convenio 190 relativo a la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Organización Internacional del Trabajo. 2021.
29. Ley 2/2021 de igualdad social y no discriminación por razón de identidad de género, expresión de género y características sexuales. Gobierno de España. 2021.
30. Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales, Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya. 2021.
31. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Manual de referencia. Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva. Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. 2021.
32. Guía de elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. Consejo de Relaciones Laborales, Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo. Generalitat de Catalunya. 2021.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 Institut de Recerca Biomèdica	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	33/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

ANNEXO

MODELO DE DENUNCIA DE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O GÉNERO

1. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (especificar):


2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
 Apellidos:
 DNI:
 Puesto:
 Categoría, nivel o puesto profesional:
 Nombre de la organización a la que pertenece:
 Teléfono:
 Email:

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:
 Categoría, nivel o puesto profesional:
 Nombre de la organización a la que pertenece:

En caso de denuncias que impliquen a más de una persona denunciada, duplicar tantas veces como sea necesario.

	Nombre documento	FP	Código	Fecha	Rev.	Página
 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género	FP009	DI001	01/04/2023	1	34/34
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

4. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier prueba que considere oportuno (indicar cuales):

5. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia de acoso (*Indicar si es sexual o por razón de sexo o género*) frente a (*Identificar a la persona(s) agresora(s)*) y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo o Género del IRB Lleida:

Localidad y fecha: Firma de la persona que informa:

A la atención de la Presidencia de la Comisión de Igualdad del IRB Lleida.