BASQUE CENTRE FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

EXCELENCIA MARÍA DE MAEZTU
2023-2027

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO O POR RAZÓN DE IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL EN BC3

ACTUALIZADO NOVIEMBRE 2024

CONTENIDO

1. Contextualización y declaración de principios	3
2. Alcance y ámbitos de aplicación	4
3. A qué llamamos conductas de acoso	5
4. Quién puede informar de una conducta de acoso	9
5.Qué puedo hacer si estoy sufriendo acoso y no sé si quiero activar el protocolo	10
6. A quién puedo informar de que estoy sufriendo acoso o de que sé que se está dando un caso	11
7. Qué pasa una vez que se informa de una conducta de acoso	11
8. Cuáles son las medidas cautelares que se podrán aplicar durante el procedimiento	14
9. Cuáles son las sanciones que se podrán aplicar ante un caso de acoso	15
10. Formación	22
11. Estrategias de comunicación	22
12. Seguimiento y evaluación	23

1. CONTEXTUALIZACIÓN Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso - ya se trate de acoso sexual, acoso por razón de género o por razón de identidad de género u orientación sexual (definido en el punto 3 de este protocolo) - es una grave vulneración de los Derechos Humanos y no puede ser consentido.

BC3 puso en marcha de este proceso de trabajo en el año 2020, estableciendo un marco para la protección, apoyo y prevención en casos de acoso sexual, acoso por razón de género, y acoso por razón de identidad de género u orientación sexual. Dicho proceso se caracterizó por su enfoque participativo, involucrando a personal laboral, el Grupo de Igualdad, así como a la Dirección científica y Gerencia del Centro, en la definición de los elementos del protocolo y en la identificación de conductas consideradas acoso, enfatizando la importancia de una cultura organizacional basada en los principios de seguridad, dignidad e igualdad.

Entre diciembre de 2023 y marzo de 2024, BC3 emprendió una nueva fase de actualización del protocolo para fortalecer aún más sus políticas contra el acoso sexual, por razón de sexo y por razón de identidad de género u orientación sexual. Este proceso comenzó con una revisión detallada del protocolo existente, con el objetivo de comprender su alcance actual, las medidas preventivas y correctivas sugeridas, y su accesibilidad para el personal.

En enero de 2024, se diseñó y distribuyó un cuestionario específico a la plantilla de BC3, buscando captar sus percepciones, experiencias y sugerencias relativas al protocolo, lo cual permitió que este fuera una herramienta abierta y anónima que fomentara la expresión franca y segura. Las respuestas al cuestionario y un proceso interno con la Gerencia del Centro y la Gender Focal Point facilitaron la integración de nuevas perspectivas y la actualización del protocolo. Este esfuerzo colaborativo no solo ha reforzado el documento en sí, sino que también ha reafirmado el compromiso de BC3 con la igualdad y el bienestar de su comunidad laboral, estableciendo medidas actualizadas para la protección de las personas acosadas, el apoyo al fortalecimiento de las estrategias de respuesta ante el acoso, y la prevención de estas conductas.

El protocolo actualizado, fruto de este proceso, subraya la importancia de un tratamiento justo y una audiencia imparcial para las personas acusadas de acoso, consolidando el compromiso de BC3 con el desarrollo de procesos confidenciales. Este compromiso refleja un enfoque integral que promueve una cultura organizacional arraigada en los valores de seguridad, dignidad, igualdad, y en el aprecio por la variedad y la diversidad de todas las personas que conforman BC3.

Aunque este protocolo se orienta principalmente en el acoso relacionado con el género, la identidad de género y la orientación sexual, también adopta una perspectiva interseccional.

Esto significa que reconoce cómo el género se entrelaza con otras dimensiones como la edad, el origen, la religión y la discapacidad, entre otras. Sin embargo, es importante aclarar que el protocolo no aborda de manera específica otros tipos de acoso basados en la religión, etnicidad, discapacidad o lugar de origen, ya que estos aspectos requieren de un análisis y enfoque más detallado. Aún así, el protocolo considera la intersección de estas variables con las cuestiones de género, ampliando su alcance y efectividad.

2. ALCANCE Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a toda persona que esté vinculada laboralmente con BC3, cualquiera que sea su situación contractual,[1] y sobre los acosos que pudiesen suceder en los siguientes ámbitos:

- En el lugar y durante el tiempo de trabajo, sea en presencia física o digital, así como en los desplazamientos desde o hacía BC3 siempre que se den en horario laboral.

- Los acosos sucedidos en misión, esto es, durante el desplazamiento a un lugar diferente del habitual para realizar una actividad encomendada por el Centro. BC3 contribuye a fomentar misiones seguras a través de su política de viajes.

- Los acosos perpetrados a través de las tecnologías de comunicación proporcionadas por BC3 (e.j. email, Slack).

[1] Tipos de relación contractual: Acuerdo de prácticas, contrato temporal, contrato indefinido, contrato de colaboración

3. A QUÉ LLAMAMOS CONDUCTAS DE ACOSO

Se considera acoso cualquier comportamiento que genere un ambiente de hostilidad, intimidación o humillación para o hacia la persona acosada. Es importante recalcar que por la legislación vigente, se entiende que existe acoso aunque no sea preciso que los actos se repitan ni que la víctima los rechace explícitamente, siempre que se deduzca de su comportamiento que dicha conducta es indeseada.

Nos parece fundamental distinguir las conductas que son acoso de las que no lo son y para eso es imprescindible analizar el contexto en el que se dan, porque una parte importante de esa definición tiene que ver precisamente con el contexto. Varias son las características que diferencian el acoso de una relación en la que pueden darse las bromas, el coqueteo o el flirteo de forma saludable:

CONDUCTA SALUDABLE	CONDUCTA DE ACOSO
Es mutua, todas las partes participan voluntariamente en la conducta.	Es unilateral. Es indeseada, irrazonable y ofensiva.
Aumenta la autoestima y da confianza.	Debilita la autoestima y la autoconfianza.
Es deseada por ambas partes.	Solo la quiere una de las partes.
Hace que la gente se sienta bien.	Es humillante e insultante.
Es divertida.	Es molesta.
Te alegra el día.	Contamina el ambiente laboral.
Respeta los límites personales.	No respeta los límites personales.

Este protocolo regula, específicamente, las conductas de acoso basadas en lo siguiente:

1. Acoso por razón de género:

Aquellas conductas cuyo objetivo es el de reforzar los géneros tradicionales que señalan cómo ser mujer y cómo ser hombre, castigando el cuestionamiento de estas normas de género y el ejercicio de nuevos modelos.

Un ejemplo de este tipo de acoso sería ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo, como ridiculizar a un hombre que se acoge a una reducción de jornada para cuidar de sus hijas/os mientras su pareja, mujer, continúa con una jornada completa o valorar como mala madre a una mujer que, debido a un proyecto importante, aumenta su carga de trabajo y tiene que viajar habitualmente mientras su pareja, hombre, cuida de sus hijas/os.

2. Acoso sexual:

Cualquier comportamiento que involucre temas sexuales no deseados. Un ejemplo de este acoso sería la exhibición de genitales.

3. Acoso por razón de identidad de género u orientación sexual:

Se ejerce contra personas cuyo género no coincide con el que le fue asignado al nacer y/o que siente atracción (emocional, romántica o sexual) hacia personas de su mismo género y/o sexo. Tiene la intención de castigar lo que quien acosa considera una transgresión de la normalidad. Un ejemplo de esto serían los rumores sobre la orientación sexual de una persona y los chistes al respecto.

Entendiendo que es difícil tratar de prever todas y cada una de las posibles conductas de acoso que se puedan llevar a cabo, el intentar hacer una lista completa de todas ellas no solo es imposible, sino que también podría ser contraproducente. Esto es porque podríamos pasar por alto algún tipo de acoso que no esté específicamente mencionado, y eso podría llevar a que no se trate adecuadamente.

De esta forma, las conductas que se enumeran en el cuadro siguiente – y que han sido elaboradas en el proceso participativo llevado a cabo en BC3 en 2020- pretenden tener un sentido orientativo, pero podrán considerarse acoso todas aquellas que, no estando listadas, sean valoradas como tal por el servicio especializado que gestionará el protocolo y sean aceptadas por por Dirección científica y Gerencia, quienes tendrán la responsabilidad de decidir las medidas o sanciones a adoptar:

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
VISUAL	• Observar a alguien de manera que se sienta con incomodidad por el deseo evidente. • Mirar de forma insistente partes del cuerpo como el pecho, los genitales o las nalgas. • Mostrar imágenes con contenido sexual a otras personas. • Realizar gestos vulgares o sexuales. • Mostrar partes íntimas del cuerpo a otros sin su consentimiento. • Vigilar o espiar a alguien sin su conocimiento. • Burlarse de alguien por realizar actividades que tradicionalmente son asociadas con el género opuesto.

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
VERBAL	• Insistir repetidamente en solicitar citas o encuentros, incluso después de haber recibido un no por respuesta. • Hacer preguntas sobre la vida íntima o sexual de alguien, causando incomodidad. • Emitir comentarios con intenciones sexuales. • Realizar bromas o comentarios de índole sexual. • Silbar a alguien de manera inapropiada. • Hacer comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico de una persona. • Hacer propuestas sexuales indirectas. • Esparcir rumores o chismes sobre la vida sexual de alguien. • Presionar a alguien para obtener favores sexuales, aun cuando ya se ha rechazado. • Usar apodos afectuosos de forma inapropiada. • Dar cumplidos de manera grosera o sexual. • Hacer comentarios negativos sobre el género de alguien, su orientación sexual o su identidad de género. • Llamar a alguien repetidamente sin su consentimiento o por razones irrelevantes. • Emitir comentarios que crean una distinción negativa basada en el género, identidad de género, o la orientación sexual de la persona. • Hacer observaciones constantes sobre cosas como el peinado o la vestimenta de alguien, especialmente si se hacen de manera persistente o se acompañan de otros comportamientos que sugieren segundas intenciones. • Mostrar una falta de sensibilidad hacia cuestiones de género o actuar de manera arrogante. • Hacer chistes o comentarios sobre la supuesta inferioridad intelectual o habilidades limitadas de una persona, basándose en su género, identidad de género, o orientación sexual.
ESCRITO	• Mandar notas de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales. • Mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales (TIC). • Mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales.

TIPO DE CONDUCTA	EJEMPLOS
CONTACTO	• Violar el espacio personal. • Dar palmaditas a cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que las recibe. • Agarrar cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que lo recibe. • Pellizcar cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que lo recibe. • Acariciar cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que lo recibe. • Besar cualquier parte del cuerpo que se pueda considerar inapropiada por la persona que lo recibe. • Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico con su cuerpo.
PODER	• Usar la posición jerárquica formal o informal para solicitar citas o relaciones sexuales.
AMENAZAS	• Quid pro quo. • Amenaza de pérdida de trabajo si no se consiente a algo. • Bloquear o acelerar el acceso a beneficios, contactos o proyectos.
FUERZA	• Violación. • Agresión física. • Uso de la superioridad física (altura, complexión, etc.) para dominar a otra persona de cualquier manera.

4. QUIÉN PUEDE INFORMAR DE UNA CONDUCTA DE ACOSO

1. Quien sufre el acoso.

Este acoso puede ser ejercido tanto por una/s persona/s concreta/s (acoso interpersonal) como por parte del entorno (acoso ambiental).

2. Cualquiera que sepa que se está produciendo un caso de acoso.

Es importante que cualquier trabajador y trabajadora de BC3 se comprometa en la creación de un ambiente laboral igualitario, por eso se promueve la denuncia indirecta. La actuación en este supuesto implicará que el servicio especializado se pondrá en contacto con la persona acosada y le informará de que se ha dado parte de dicha situación.

En esa entrevista se valorarán las diferentes opciones disponibles y, si la persona acosada acepta, se continuará con el procedimiento.

En caso de que la persona acosada no quiera continuar con el proceso, bien sea porque no se considera acosada o bien porque tenga miedo de las posibles consecuencias que le podría acarrear el proceso, se tendrán en cuenta sus deseos, aunque en la entrevista se trabajarán las inquietudes, dudas o miedos que pueda tener.

En caso de que el servicio especializado valore que se trata de un caso con entidad suficiente como para que BC3 tenga que intervenir para prevenir futuras situaciones, ya sea contra la misma persona acosada en ese momento o contra otra, el procedimiento podrá seguir adelante incluso sin su consentimiento, aunque en este caso se indicará claramente en el informe que rechaza su participación en el proceso.

5. QUÉ PUEDO HACER SI ESTOY SUFRIENDO ACOSO Y NO SÉ SI QUIERO ACTIVAR EL PROTOCOLO

En ocasiones, aunque estemos sufriendo acoso, es difícil enfrentarse a un proceso que implique que otras personas intervengan. Informar oficialmente de que estás sufriendo acoso es siempre una opción, pero aunque no sea necesario y no vaya a influir en que tu relato de los hechos sea más o menos creíble si decides activar el protocolo, hay ciertas cosas que puedes hacer mientras decides si quieres hacerlo.

Recuerda: no es necesario que rechaces expresamente las conductas de la persona que te agrede para que estas sean consideradas acoso. Ninguna de estas cosas es necesaria para activar el protocolo.

1. Si te sientes capaz y consideras que es seguro y que no va a empeorar el problema, puedes pedirle a la persona que te acosa que deje de hacerlo, dejándole claro que no es una conducta bienvenida. Si lo haces por escrito, guarda una copia.

2. Puedes intentar hablar con otras personas de BC3 sobre lo que te está ocurriendo; puede que no seas la única persona que lo está sufriendo y podríais unir fuerzas.

3. Acudir al Gender Focal Point y solicitar información sobre el proceso. Esta consulta será confidencial y no supondrá la activación del protocolo a menos que tú quieras. Con la información que recibas sobre las conductas reguladas, los pasos a seguir y las consecuencias del proceso, tú serás quien decida si quieres iniciar el procedimiento o no. Tan solo cuando la Gender Focal Point valore que la situación supone un riesgo para el resto de la plantilla de BC3 podrá actuar, de forma preventiva, sin tu consentimiento.

4. Guarda un registro de sucesos: puede que hayas intentado los puntos anteriores o que no lo hayas hecho, pero siga produciéndose el acoso y todavía no sepas si vas a dar parte. Tener un registro escrito de quién te acosó, qué sucedió, cuándo sucedió, o si hay o no testigos de ello, te facilitará las cosas si decides iniciar el proceso.

Recuerda: puedes activar el protocolo en cualquier momento, no tiene por qué ser inmediatamente después de una agresión.

6. A QUIÉN PUEDO INFORMAR DE QUE ESTOY SUFRIENDO ACOSO O DE QUE SÉ QUE SE ESTÁ DANDO UN CASO

Si estás sufriendo acoso, si crees que una situación que estás viviendo y te está produciendo malestar podría ser acoso aunque no sepas ponerle nombre concreto, o si sabes que se está produciendo una situación de acoso en los ámbitos descritos en este protocolo, tienes dos opciones:

1. Contacta a la Gender Focal Point[2] de BC3 y solicita que se active el protocolo.
2. Contactar con el servicio encargado de gestionar el protocolo[3], de forma que este se pueda activar.
3. Contactar de forma anónima y confidencial con el Canal de Información de BC3, donde se reciben denuncias o información de casos concretos.

7. QUÉ PASA UNA VEZ QUE SE INFORMA DE UNA CONDUCTA DE ACOSO

En BC3, el servicio de gestión del protocolo está externalizado para ser llevado a cabo por personal especializado en el tema. Este equipo se encarga de realizar las primeras entrevistas con la persona que reporta el caso y de llevar a cabo la investigación, lo que puede incluir hablar tanto con las personas directamente involucradas como con otras que puedan aportar información relevante. Basándose en esta investigación, el equipo redacta recomendaciones sobre cómo actuar en cada situación, las cuales son presentadas a la dirección de BC3 para que tomen la decisión final sobre las acciones o sanciones a implementar.

Para acceder a este servicio, las personas pueden hacerlo directamente o a través de la Gender Focal Point.

[2] Gender Focal Point de BC3 (Susana Pérez): susana.perez@bc3research.org. Telf: 747 416 414 / 94 401 46 90 (ext.176). Horario: Lunes a jueves: 9:00 – 17:00 o Viernes: 9:00 – 14:00

[3] Servicio especializado externo (Sortzen Consultoría SL) acosoconsulting@sortzen.org . Telf: +34 747 406 576 / +34 944 057 379 Horario: Lunes a Viernes 8:00 a 17:00

Una vez que el servicio especializado recibe la información sobre el caso, ya sea de forma verbal o por escrito, se pondrá en contacto con la persona que da parte de él y se fijará una entrevista en un plazo no superior a 3 días laborables. En esta entrevista, el personal del servicio recogerá por escrito el relato inicial de los hechos y comprobará que se trata de una situación relacionada con el género, con connotaciones sexuales o relacionada con la identidad de género u orientación sexual, sin concretar por el momento si se trata de una situación de acoso o no. En este relato deberá constar la identificación de la persona acosada, de la persona que informa del acoso – si es distinta a la víctima- y de la persona acosadora, salvo que se trate de un acoso ambiental. Se deberá describir lo más detalladamente posible los hechos, incidentes y posibles testigos del acoso. Ese relato de los hechos deberá ser firmado por la persona que da parte.

Si la persona que da parte no es quien está sufriendo el acoso, el servicio especializado convocará a esta para que ofrezca su versión de los hechos e indique si desea iniciar el procedimiento. En caso de que desee hacerlo, deberá firmar el relato de los hechos que realice. En caso de que no desee hacerlo, el proceso se detendrá, pero lo recogido hasta el momento constará en los registros de este protocolo. Si el equipo especializado valora que la situación no afecta solo a la persona acosada, sino que puede suponer un riesgo para el resto de la plantilla, podrá proponer medidas preventivas relativas al caso.

Una vez comprobado que la situación de la que se ha dado parte corresponde con lo regulado en este protocolo, se le explicará a la persona víctima de acoso los 3 itinerarios por los que puede continuar el proceso:

1. Procedimiento por acoso ambiental:

Cuando el acoso no se da de una persona a otra de forma directa, sino que consiste en conductas que generan un clima hostil, intimidatorio o humillante para la plantilla en general (por ejemplo, chistes machistas "¿Cómo llegan las mujeres a los puestos de Dirección? Desde abajo y de rodillas ", comentarios discriminatorios "Una mujer está mejor preparada para la organización de este evento porque los hombres no podéis hacer más de dos cosas a la vez "). En este caso, las medidas que el servicio especializado podrá proponer serán de sensibilización y/o concienciación e irán dirigidas a toda la plantilla del Centro. Este proceso tendrá una duración máxima de 7 días naturales, pudiendo alargarse 3 días en casos excepcionales.

2. Procedimiento informal o queja:

Cuando se considera que el acoso puede ser solucionado mediante la negociación o mediación con la persona sobre quien se presenta la queja. Es un procedimiento más rápido que el formal y su objetivo es solucionar la situación fuera de los canales oficiales.

Este proceso tendrá una duración máxima de 7 días naturales, pudiendo alargarse 3 días en casos excepcionales.

Durante este procedimiento, el servicio especializado se entrevistará de forma confidencial tanto con la víctima como con la persona sobre quien se presenta la queja -la persona que presenta la queja podrá estar presente, si así lo decide, y la persona acusada podrá dar las explicaciones que considere- para elaborar una historia de los hechos y contrastar las impresiones de ambas partes, así como para recoger posibles propuestas de solución que quieran aportar. Se informará a la persona acusada de las consecuencias a las que puede enfrentarse si se iniciase un proceso formal y se acordará con las partes el cambio de conducta de la persona acosadora de forma que se elimine la situación de acoso. Se informará de esta decisión a Dirección científica y Gerencia.

En caso de que alguna de las partes no esté de acuerdo con las medidas propuestas por el servicio y/o las conductas vuelvan a repetirse, podrá solicitarse la apertura de un procedimiento formal.

3. Procedimiento formal o denuncia:

Cuando la gravedad del caso no permite la mediación/negociación o cuando alguna de las partes implicadas en un procedimiento informal no está satisfecha con la resolución de este y solicita que se abra un proceso de investigación formal.

La apertura de este procedimiento formal dentro del Centro no impide que la persona acosada pueda acudir a Inspección de Trabajo, a la Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela y en cualquier momento del procedimiento, pero si acudiese a ellos, el procedimiento interno debería pausarse hasta recibir la resolución de aquellos.

Este proceso tendrá una duración máxima de 10 días naturales, pudiendo alargarse 3 días en casos excepcionales. Durante este tiempo, el servicio especializado se entrevistará de forma confidencial con la persona acosada y, de considerarlo necesario, hará a Dirección científica y Gerencia una propuesta de medidas cautelares a adoptar para garantizar el bienestar de la persona denunciante. Posteriormente, se entrevista con la persona denunciada para conocer su versión de los hechos. El servicio podrá llamar como testigos a tantas personas como considere y podrá acceder al Centro para evaluar las instalaciones, si fuese necesario. Una vez realizado el proceso, elaborará la propuesta de medidas disciplinarias que será elevada a Dirección científica y Gerencia, quienes adoptarán una decisión en un plazo máximo de 10 días. Tanto la persona que presenta el caso como la persona acusada podrán estar acompañadas por una persona de su confianza durante todo el proceso. Estas personas no participarán en las entrevistas ni prestarán testimonio, su labor será la del acompañamiento y apoyo emocional.

El servicio especializado tendrá en cuenta a la hora de elegir un itinerario u otro la demanda explícita de la persona que presenta el caso, aunque podrá tomar una decisión diferente si su valoración no corresponde con ella. Esto es, si se considera que el hecho que se está presentando reviste una gravedad mayor que la que le ha sido asignada por la persona que da parte de él, podrá elegir un procedimiento diferente al solicitado; y viceversa.

En todo momento se garantizará por parte de BC3 que ni las personas que den parte de un hecho ni quienes actúen como testigos puedan sufrir represalias por ello y, en caso de que no se constatase la realidad de la denuncia, deberá asegurarse de la rehabilitación de la persona acusada. Si se demostrase que la persona acusadora o alguna de las que ejercen de testigos han actuado de mala fe contra la persona sobre la que se presenta la queja y/o denuncia, se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas contra quien lo haya hecho.

De forma trimestral se facilitará al grupo de igualdad perteneciente al proceso de HR Excellence, un informe de datos estadísticos sobre los casos atendidos con el fin de que puedan realizar una valoración de la evolución del protocolo. Estos informes serán confidenciales y anónimos, sin proporcionar datos personales ni de la persona acosada ni de la presunta persona acosadora, y únicamente para el uso citado.

8. CUÁLES SON LAS MEDIDAS CAUTELARES QUE SE PODRÁN APLICAR DURANTE EL PROCEDIMIENTO

Si hay indicios suficientes de la existencia de acoso, se podrán tomar medidas cautelares. Estas dependerán de las circunstancias y habrá que valorar su conveniencia y posibilidad:

- Separar a la persona acosada de la persona agresora: se podrá realizar un cambio de puesto de trabajo y/o de turno, preferiblemente de la persona agresora y sólo si no es posible otra opción, de la persona acosada. Esta medida cautelar podrá ser propuesta tanto por el servicio especializado como por cualquiera de las partes implicadas.

- Establecer pautas de seguimiento y control para comprobar que la situación de acoso no se repite.

- Poner a disposición de la persona acosada el acompañamiento médico, psicológico y/o jurídico que precise a través de la coordinación con los servicios de atención ya existentes en los tres territorios históricos de la CAPV.

- BC3 se compromete a hacer un seguimiento de la denuncia y tomará medidas preventivas para evitar que se repitan situaciones parecidas.

9. CUÁLES SON LAS SANCIONES QUE SE PODRÁN APLICAR ANTE UN CASO DE ACOSO

Las conductas reguladas en este protocolo se clasificarán en un espectro[4] de acuerdo con 6 categorías, de las que se presentan algunos ejemplos que no suponen todas las formas existentes. Hay que tener en cuenta, también, que dependiendo del contexto y del análisis que realice el servicio especializado, una conducta ubicada en un nivel de este apartado puede cambiar de a otro, por lo que no es una graduación inmutable:

1. Conductas generalmente no ofensivas:

Por ejemplo, comentarios cotidianos sobre cosas como el peinado y vestimenta: "Me gusta tu nuevo corte de pelo" o "Te sienta bien ese color". Normalmente no serán considerados comentarios ofensivos, aunque las circunstancias que lo acompañan pueden hacer que lo sean; como por ejemplo, manifestaciones no verbales como gestos lascivos o risas que acompañen los comentarios o una reiteración habitual y poco natural de estos puede hacer que correspondan a otra categoría.

2. Conductas incómodas / Moderadamente ofensivas:

Por ejemplo, comentarios y acciones que suponen o insinúan distinciones desfavorables por razón de género: "Ya no podemos hablar libremente cuando hay mujeres cerca", "es que los hombres sólo que pensáis en sexo", "no es un hombre de verdad, no sabe aguantar una broma" etc.; o mandar poemas o notas de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales .

3. Conductas ofensivas:

Por ejemplo, insensibilidad de género o comportamientos prepotentes; comportamientos paternalistas, despectivos o excluyentes; insinuaciones de que la familia es un elemento distractor para el ejercicio profesional de las mujeres; hacer luz de gas a su incomodidad "te lo estás imaginando", "estás exagerando"; ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo; utilizar sobrenombres "cariñosos"; hacer comentarios lascivos; realizar llamadas de teléfono no pertinentes y no deseadas; comentarios que suponen o insinúan distinciones desfavorables por razón de género, por razón de identidad de género o por razón de orientación sexual; propagar rumores o cotilleos; hacer chistes o comentarios sexuales; o hacer comentarios con un doble sentido sexual.

[4] Adaptado de "The Spectrum of Sexual Misconduct at Work (SSMW)" Kathleen Kelley Reardon (2018)

4. Conductas muy ofensivas:

Por ejemplo, conductas o comentarios intencionadamente denigrantes: comentarios sobre atributos físicos utilizados para insultar; bromas sobre la capacidad intelectual o las habilidades limitadas de una persona debido a su género; preguntar sobre la vida personal o sexual, generando malestar; lanzar piropos ofensivos; propagar rumores o cotilleos sexuales sobre otra persona; comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico de una persona; o mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales.

5. Mala conducta evidente:

Por ejemplo, comportamientos groseros o físicamente invasivos: mirar de arriba abajo a una persona de una manera sexualmente sugerente; agarrar, pellizcar, dar palmadas o acariciar a una persona de forma no bienvenida; besar a alguien sin que quiera o sin que lo espere (más allá de un saludo estándar); ignorar el desinterés de alguien en una relación personal o íntima y continuar insistiendo; chistes groseros que denigren a las personas por su género, identidad y orientación sexual; sugerir que una mujer utiliza su género para avanzar en su carrera; mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales ; mirar lujuriosamente; mirar repetidamente los pechos, los genitales o las nalgas; exhibir imágenes de contenido sexual; espiar; pedir citas insistentemente; hacer gestos obscenos; o violar el espacio personal.

6. Mala conducta flagrante:

Por ejemplo, conductas que supongan coerción, abuso sexual o agresiones: frotarse o apretarse contra alguien de forma sugerente; amenaza explícita o implícita de daño en la carrera profesional si no se mantienen relaciones sexuales o se participa en conductas sexuales; violación; amenaza de bloquear u oferta acelerar el acceso a beneficios, contactos o proyectos a cambio de contactos sexuales; quid pro quo; uso de la superioridad física (altura, complexión, etc.) para dominar a otra persona de cualquier manera; exhibir los genitales; o usar la posición jerárquica formal o informal para solicitar citas o relaciones sexuales.

BC3, en defecto de convenio, y aplicando los artículos 45, 54 y 58 del REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

1. A las conductas de los niveles 1 y 2 les podrán corresponder las siguientes sanciones:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. A las conductas de los niveles 3 y 4 les podrán corresponder las siguientes sanciones:

- Amonestación por escrito con apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

3. A las conductas del nivel 5 les podrán corresponder las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta 3 años.
- Despido disciplinario.

4. A las conductas del nivel 6 les podrán corresponder las siguientes sanciones:

- Despido disciplinario.

Existen, además, medidas sancionadoras ante una denuncia falsa. Se entenderá como tal toda acusación que se presenta sabiendo que es falsa y/o manipulando la verdad, con intención de perjudicar a la persona a la que se acusa. Para que una denuncia sea considerada falsa, en primer lugar, deberá demostrarse que el hecho denunciado no sucedió y, en segundo lugar, que esta se ha presentado de mala fé con la intención de perjudicar los intereses de la otra persona. Deberá, asimismo, haber sido presentada contra una persona determinada e identificada, esto es, mencionando su nombre y apellidos, y siguiendo los canales recogidos en este protocolo.

A las denuncias falsas les podrán corresponder las siguientes sanciones:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Despido disciplinario en caso de que sean repetitivas.

Este cuadro orientativo indica cuáles podrían ser las sanciones aplicables a cada conducta de acoso, pero tal y como se ha indicado anteriormente, las sanciones puede variar en función del contexto en el que se dé la conducta y la valoración que de los hechos hagan el servicio especializado y Dirección científica y Gerencia.

<table>
<tr><th>GRADUACIÓN</th><th>EJEMPLOS</th><th>SANCIONES</th></tr>
<tr><td>Conductas generalmente no ofensivas</td><td>Comentarios cotidianos sobre cosas como el peinado y vestimenta: “Me gusta tu nuevo corte de pelo” o “Te sienta bien ese color”. Normalmente no serán considerados comentarios ofensivos, aunque las circunstancias que lo acompañan pueden hacer que lo sean

Comentarios cotidianos acompañados de:
Manifestaciones no verbales como gestos lascivos o risas.
Una reiteración habitual y poco natural.</td><td rowspan="2">Amonestación verbal.
Amonestación por escrito.
Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.</td></tr>
<tr><td>Conductas incómodas / Moderada-mente ofensivas</td><td>Comentarios y acciones que suponen o insinúan distinciones desfavorables por razón de género: “Ya no podemos hablar libremente cuando hay mujeres cerca”, “es que los hombres sólo que pensáis en sexo”, “no es un hombre de verdad, no sabe aguantar una broma” etc.
Mandar notas de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales.</td></tr>
<tr><td>Conductas ofensivas</td><td>Insensibilidad de género o comportamientos prepotentes.
Comportamientos paternalistas, despectivos o excluyentes.
Insinuaciones de que la familia es un elemento distractor para el ejercicio profesional de las mujeres.
Hacer luz de gas a su incomodidad “te lo estás imaginando”, “estás exagerando”.</td><td>Amonestación por escrito con apercibimiento.
Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.</td></tr>
</table>

GRADUACIÓN	EJEMPLOS	SANCIONES
Conductas ofensivas	• Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. • Utilizar sobrenombres "cariñosos". • Hacer comentarios lascivos. • Realizar llamadas de teléfono no pertinentes y no deseadas. • Comentarios que suponen o insinúan distinciones desfavorables por razón de género, por razón de identidad de género o por razón de orientación sexual. • Propagar rumores o cotilleos. • Hacer chistes o comentarios sexuales. • Hacer comentarios con un doble sentido sexual.	
Conductas muy ofensivas	Conductas o comentarios intencionadamente denigrantes: • Comentarios sobre atributos físicos utilizados para insultar. • Bromas sobre la capacidad intelectual o las habilidades limitadas de una persona debido a su género. • Preguntar sobre la vida personal o sexual, generando malestar. • Lanzar piropos ofensivos. • Propagar rumores o cotilleos sexuales sobre otra persona. • Comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico de una persona. • Mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las. • Redes Sociales.	
Mala conducta evidente	Comportamientos groseros o físicamente invasivos: • Mirar de arriba abajo a una persona de una manera sexualmente sugerente.	• Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

GRADUACIÓN	EJEMPLOS	SANCIONES
Mala conducta evidente	• Agarrar, pellizcar, dar palmadas o acariciar a una persona de forma no bienvenida. • Besar a alguien sin que quiera o sin que lo espere (más allá de un saludo estándar). • Ignorar el desinterés de alguien en una relación personal o íntima y continuar insistiendo. • Chistes groseros que denigren a las personas por su género, identidad y orientación sexual • Sugerir que una mujer utiliza su género para avanzar en su carrera. • Mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Redes Sociales. • Mirar lujuriosamente. • Mirar repetidamente los pechos, los genitales o las nalgas. • Exhibir imágenes de contenido sexual. • Espiar. • Pedir citas insistentemente. • Hacer gestos obscenos. • Violar el espacio personal.	• Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta 3 años. • Despido disciplinario.
Mala conducta flagrante	Conductas que supongan coerción, abuso sexual o agresiones: • Frotarse o apretarse contra alguien de forma sugerente. • Amenaza explícita o implícita de daño en la carrera profesional si no se mantienen relaciones sexuales o se participa en conductas sexuales. • Violación. • Amenaza de bloquear u oferta acelerar el acceso a beneficios, contactos o proyectos a cambio de contactos sexuales. • Quid pro quo. • Uso de la superioridad física (altura, complexión, etc.) para dominar a otra persona de cualquier manera. • Exhibir los genitales. • Usar la posición jerárquica formal o informal para solicitar citas o relaciones sexuales.	• Despido disciplinario.

FORMA DE LA FALTA	DEFINICIÓN	SANCIONES
Denuncia falsa	Se entenderá como tal toda acusación que se presenta sabiendo que es falsa y/o manipulando la verdad, con intención de perjudicar a la persona a la que se acusa. Para que una denuncia sea considerada falsa, en primer lugar, deberá demostrarse que el hecho denunciado no sucedió y, en segundo lugar, que esta se ha presentado de mala fé con la intención de perjudicar los intereses de la otra persona. Deberá, asimismo, haber sido presentada contra una persona determinada e identificada, esto es, mencionando su nombre y apellidos, y siguiendo los canales recogidos en este protocolo.	• Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. • Despido disciplinario en caso de que sean repetitivas.

Además de estas sanciones, grupo de igualdad perteneciente al proceso de HR Excellence podrá proponer acciones preventivas, de sensibilización o de concienciación cuando lo estime oportuno y de acuerdo con los criterios de Dirección científica y Gerencia.

10. FORMACIÓN

Para asegurar la efectividad y la mejora continua de nuestro protocolo de acoso, es esencial implementar un proceso de formación que permita garantizar que toda la plantilla tiene conocimiento del mismo.

En este sentido, se realizan dos seminarios al año, dirigidos por una persona interna de BC3. Estos seminarios se centrarán en explicar el funcionamiento del protocolo de acoso activo, cómo utilizarlo adecuadamente y los canales disponibles para reportar incidentes. La asistencia no es obligatoria pero sí recomendable para toda la plantilla de BC3.

Además, todos los años, en una fecha similar, se impartirá una sesión de formación sobre acoso para asegurar que toda la plantilla, incluyendo las personas recién incorporadas, reciban esta formaciónl antes de que transcurra un año desde su ingreso.

Paralelamente se ofrecerá una formación obligatoria sobre acoso sexual y sexista a las personas que hayan sido denunciadas por comportamientos inapropiados. Esta iniciativa busca no solo corregir conductas, sino también proporcionar a las personas involucradas una mejor comprensión de las implicaciones de sus acciones y cómo estas afectan al resto de personas y equipo.

11. ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

Para asegurar la efectividad y la mejora continua de nuestro protocolo de acoso, es esencial imple

- Infografías: Existen infografías claras que resumen el protocolo de acoso. Estas estarán visibles en puntos estratégicos como el panel de comunicaciones de la entrada y en la intranet de BC3, asegurando que todos los miembros y visitantes tengan fácil acceso a la información esencial sobre el protocolo. Estarán también disponible en la recepción de BC3.

- Lectura obligatoria anual:

    - Procedimiento de lectura: Es obligatoria la lectura del protocolo de acoso una vez al año para toda la plantilla de BC3 y para las personas invitadas que realicen prácticas o estancias de investigación. Esta medida garantiza que todas estén regularmente actualizadas sobre las políticas y procedimientos.

    - Confirmación de lectura: Implementaremos un sistema de confirmación de lectura donde todas las personas deberán afirmar que han leído y comprendido el protocolo. Además, confirmarán que conocen la existencia y el papel de la Focal Point en BC3 y cómo contactarla, así como la figura de Asesoría Especializada Externa y los medios para acceder a ella.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para asegurar la efectividad y la mejora continua de nuestro protocolo de acoso, es esencial implementar un apartado de seguimiento y evaluación que permita guiar su adecuación.

Este apartado tiene como objetivo monitorear la aplicación del protocolo, evaluar su impacto y eficacia, e identificar oportunidades de mejora. A través de un sistema estructurado de recolección de datos, análisis y retroalimentación, podemos garantizar que nuestro protocolo responde adecuadamente a las necesidades de nuestra plantilla y se ajusta a los cambios y desafíos emergentes. Este enfoque no solo promueve un ambiente laboral más seguro y respetuoso, sino que también refuerza nuestro compromiso y responsabilidad con la erradicación de cualquier tipo de violencia machista. A continuación, detallaremos los componentes claves de este apartado de seguimiento y evaluación, incluyendo los objetivos, los métodos de recolección de datos, la frecuencia del seguimiento, los responsables, los informes y las acciones de mejora.

El principal objetivo de este ejercicio es hacer seguimiento y la evaluación, como asegurar la conformidad con el protocolo, evaluar la efectividad de las acciones tomadas y mejorar continuamente el protocolo.

Indicadores:

- Cuantitativos: Número de casos reportados, número de casos finalizados, tiempo medio de resolución de casos, etc
- Cualitativos: Nivel de satisfacción de las personas implicadas con el proceso, percepciones del ambiente laboral en términos de seguridad y respeto, etc.

Métodos de recolección de datos:

- Revisión de archivos: Analizar regularmente los casos registrados y las acciones tomadas para identificar patrones o áreas de mejora.
- Encuestas de satisfacción: Realizar encuestas anónimas a todas las partes involucradas después de resolver cada caso para medir la percepción sobre la eficacia del proceso.
- Registro de confirmación de lectura: Formulario digital como parte del sistema de confirmación de lectura para registrar y verificar anualmente quiénes han completado la lectura del protocolo.

Frecuencia del seguimiento e informes

- Seguimiento continuo: Implementar un sistema de seguimiento en tiempo real donde se puedan visualizar los indicadores de desempeño constantemente.
- Evaluaciones periódicas: Realizar evaluaciones formales del protocolo y su ejecución anualmente.
- Reportes regulares: Generar informes periódicos que resuman los hallazgos del seguimiento y la evaluación, incluyendo recomendaciones específicas.

Revisión

- Actualización del protocolo: Revisar y actualizar cada 2 años el protocolo basado en los resultados de las evaluaciones y el feedback de la plantilla para asegurar que sigue siendo relevante y efectivo.

BC3
BASQUE CENTRE FOR
CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

EXCELENCIA
MARÍA
DE MAEZTU
2023-2027