BASQUE CENTRE
FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

EXCELENCIA
MARÍA
DE MAEZTU
jul. 2018- jun.2022

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

Diciembre, 2020

BASQUE CENTRE FOR CLIMATE CHANGE
Klima Aldaketa Ikergai

EXCELENCIA MARÍA DE MAEZTU
jul. 2018- jun.2022

Contenido

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

1. 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, en su apuesta por la igualdad y por el bienestar de las personas en el desarrollo de su trabajo, ha llevado a cabo un proceso participativo a través de sesiones de trabajo con trabajadoras, con trabajadores, con el Grupo de Igualdad y con la Dirección científica y Gerencia del Centro. En estas sesiones se han acordado tanto los elementos que componen este protocolo como las conductas que de forma orientativa, nunca exhaustiva, se recogen como ejemplos de acoso. Este proceso participativo supone, además del documento generado, un elemento de sensibilización, concienciación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de género o por razón de identidad de género u orientación sexual, con el objetivo de fomentar que la cultura organizacional de BC3 se afiance en los principios de seguridad, dignidad e igualdad y en el valor de la variedad y diversidad de todas las personas que conforman la entidad.

Se presenta con este protocolo un procedimiento dirigido, por un lado, a la protección de las personas acosadas; por otro, al apoyo del fortalecimiento de las respuestas y estrategias que estas ponen en marcha para hacer frente al acoso; y, ante todo, a la prevención de este tipo de conductas. A su vez, es también garantía de trato justo y audiencia imparcial para las personas acusadas de ejercer acoso y un compromiso con el desarrollo de procesos confidenciales.

2. Alcance y ámbitos de aplicación

Este protocolo se aplicará a toda persona que tenga una relación laboral con BC3, cualquiera que sea su situación contractual, y sobre los acosos que pudiesen suceder en los siguientes ámbitos:

- En el lugar y durante el tiempo de trabajo, así como en los desplazamientos desde o hacía BC3.
- Los acosos sucedidos en misión, esto es, durante el desplazamiento a un lugar diferente del habitual para realizar una actividad encomendada por el Centro.
- En el desarrollo de tareas encomendadas por BC3 o realizadas de forma espontánea en interés del buen funcionamiento del Centro, aunque sean distintas de las habituales, distintas a las de su categoría profesional o en un horario distinto al habitual, siempre en el marco de una relación institucional – si los gastos asociados a esas tareas son financiadas por BC3-. Por ejemplo; cuando se invita a un/a investigador/a a dar un seminario en el centro y posteriormente se le acompaña a cenar.
- Los acosos perpetrados a través de las tecnologías de comunicación proporcionadas por BC3 (e.j. email, grupo de trabajo de WhatsApp, Linkedin, Facebook, Twitter).

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

3. A qué llamamos conductas de acoso

Es acoso toda aquella acción que crea un clima hostil, intimidatorio o humillante para la persona acosada. No es necesario que la persona que acosa tenga esa intención, mientras la consecuencia de sus actos sea esa. Es importante recalcar que nuestra legislación no requiere ni la reiteración de los comportamientos de acoso ni el rechazo expreso de la víctima, si se infiere de sus actos que no desea esa conducta.

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:** el conjunto de acciones de carácter sexual. 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.

Basándonos en la dificultad que entraña tratar de prever todas y cada una de las posibles conductas de acoso que se puedan llevar a cabo, no sólo es imposible sino que es desaconsejable elaborar

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

listados exhaustivos de conductas de acoso, ya que una forma particular de acoso podría pasar desapercibida o quedar impune si no estuviese recogido en ellos.

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- 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	- Mirar lujuriosamente. - Mirar repetidamente los pechos, los genitales o las nalgas. - Exhibir imágenes de contenido sexual. - Hacer gestos obscenos. - Exhibir los genitales. - Espiar. - Ridiculizar a personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
VERBAL	- Pedir citas insistentemente. - Preguntar sobre la vida personal o sexual, generando malestar. - Hacer comentarios lascivos. - Hacer chistes o comentarios sexuales. - Silbar. - Hacer comentarios o insinuaciones de tipo sexual sobre el aspecto físico de una persona. - Hacer insinuaciones sexuales. - Propagar rumores o cotilleos sexuales sobre otra persona. - Presionar a alguien con objetivo sexual cuando ya te ha dicho que no. - Utilizar sobrenombres "cariñosos". - Lanzar piropos ofensivos. - Hacer observaciones peyorativas sobre el género, sobre la orientación o sobre la identidad sexual en general. - 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.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

	- Comentarios cotidianos sobre temas como el peinado o la vestimenta, cuando se realizan de forma insistente o acompañados de otras conductas que puedan dar una segunda intención al comentario. - Insensibilidad de género o comportamientos prepotentes. - Hacer bromas sobre la capacidad intelectual o las habilidades limitadas de una persona debido a su género, a su identidad de género o a su orientación sexual.
ESCRITO	- Mandar poemas o notas de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). - Mandar cualquier tipo de pornografía, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). - Mandar notas sugerentes, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
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).

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

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 el 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.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

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 al Gender Focal Point de BC3 y solicitar que se active el protocolo. Esto lo puedes hacer a través de las vías de contacto especificadas en el Anexo 1.
2. Contactar con el servicio encargado de gestionar el protocolo, de forma que este se pueda activar. Esto lo puedes hacer a través de las vías de contacto especificadas en el Anexo 1.

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 servicio tiene las labores de realizar las entrevistas iniciales con quien presenta el caso y las que conformarán el proceso de investigación -tanto con las partes implicadas como con las personas que puedan tener información al respecto, si se considera necesario-, y redactar una propuesta de medidas a adoptar en cada caso. Esa propuesta de medidas se elevará a Dirección científica y Gerencia, quienes serán, en última instancia, quienes decidan las medidas o sanciones a adoptar.

El acceso a este servicio, como se indica en el punto anterior, puede hacerse de forma directa o a través del Gender Focal Point.

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

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

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 y 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 podéís haer 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

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

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 a la Comisión de Igualdad 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.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

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, 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 y psicológico que precise.
- 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[1] 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

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

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

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. **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 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

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 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); 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.

GRADUACIÓN	EJEMPLOS	SANCIONES
Conductas generalmente no ofensivas 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.	- Amonestación verbal. - Amonestación por escrito. - Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
Conductas incómodas / Moderadamente ofensivas	- 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 poemas o notas de amor no deseadas, incluyendo las enviadas a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC);	
Conductas ofensivas	- 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";	- Amonestación por escrito con apercibimiento. - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

	- 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 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).	
Mala conducta evidente	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 Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC);	- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días. - Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta 3 años. - Despido disciplinario.

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

	- 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.	
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

Scientific Campus of the University of the Basque Country • Sede Building 1, 1st floor • Bº Sarriena s/n • 48940 - Leioa, Bizkaia • +34 944 014 690 • www.bc3research.org

Además de estas sanciones, la Comisión de Igualdad podrá proponer acciones preventivas, de sensibilización o de concienciación cuando lo estime oportuno y de acuerdo con los criterios de Dirección científica y Gerencia.

Agradecimientos.

BC3 agradece la cooperación de **SORTZEN CONSULTORIA SL**, por el tiempo y la atención que han dedicado a la Comisión de Igualdad durante el proceso.

Firmado por la dirección de BC3 – Basque Centre for Climate Change - Klima Aldaketa Ikergai

Dª. María José Sanz Sánchez Directora científica	Dª. Nerea Ortiz Olarra Gerente