Institut d'Estudis
Espacials de Catalunya

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, LA DETECCIÓN, LA ACTUACIÓN Y LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO O EXPRESIÓN DE GÉNERO

INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA

Institut d'Estudis
Espacials de Catalunya

ÍNDICE

1.- PRESENTACIÓN 3
2.- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS 6
2.1 Compromiso institucional 6
2.2 Objetivos 6
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN 7
4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 8
5.- TIPOS DE ACOSO 11
5.1 Tipologías 11
5.2 Elementos identificadores 12
5.- PRINCIPIOS GENERALES 12
6.- COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES 13
6.1 Dirección del Instituto 13
6.2 Gerencia del Instituto 14
6.3 Personas de referencia – Comisión Técnica de Investigación 15
6.4 Delegados/as y representantes de las personas trabajadoras 16
6.5 Personal del Instituto 16
7.- ACTUACIONES 16
7.1 Actuaciones preventivas 16
7.2. Actuaciones de intervención 18
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO 22
8.1. Seguimiento y evaluación de la aplicación del protocolo 22
8.2. Revisión del protocolo 23

ANEXO I. Modelo de solicitud de intervención que debe presentarse mediante el buzón: assetjament@ieec.cat

1.- PRESENTACIÓN

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, a la salud, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en el lugar de trabajo. El acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual y/o de identidad sexual atenta contra estos principios. El IEEC rechaza estas actuaciones y, por tanto, emprende expresamente las acciones necesarias para no tolerarlas y facilitar los medios necesarios para impedir que se produzcan.

Diversos organismos internacionales se han pronunciado contra estas conductas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó, en 1958, el Convenio n.º 111, que incluía la discriminación sexual como un tipo de discriminación cuyo objeto es anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo y el empleo. La Resolución sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo de 1985 (71.ª reunión de la OIT) establecía que el acoso de naturaleza sexual en el lugar de trabajo perjudica las condiciones de trabajo y las perspectivas de ascenso de las trabajadoras y trabajadores. Por tanto, las políticas que promueven la igualdad deben incluir medidas destinadas a combatir estas conductas.

Las Naciones Unidas han recogido en distintos documentos el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, relacionándolos con la violencia de género como ámbito específico de actuación. El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981, tras su ratificación por 20 países; entre ellos, España en 1983.

Este tratado constituye el marco jurídico de referencia de mayor rango internacional. Establece los principios de igualdad y no discriminación a partir de los cuales las nuevas normas se desarrollarán y ampliarán a otros aspectos normativos. En su preámbulo, la CEDAW reconoce explícitamente que «las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones» y subraya que esta discriminación viola los principios de igualdad de derechos y respeto de la dignidad humana. Según su artículo 1, se entiende por discriminación «toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera».

La CEDAW afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que adopten «todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre» (artículo 3).

Años después, en 1994, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprueba la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Resolución 48/104), que reconoce que todas las formas de violencia de género, en sus distintas manifestaciones, constituyen flagrantes vulneraciones de los derechos fundamentales e insta a los Estados a aplicar todas las medidas necesarias para erradicar la violencia contra la mujer.

La Declaración del Consejo de la Unión Europea de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (incluido el código práctico para combatir el acoso sexual), constituye la norma europea de referencia en materia preventiva. En este sentido, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales y las condiciones de trabajo, señala que el acoso sexual se considerará discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el sexo cuyo propósito sea afectar a la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o molesto, especialmente si el rechazo o la aceptación de ese comportamiento por parte de la víctima se utilizan como base para una decisión que le afecte.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo, expresa que el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituye discriminación por razón de sexo a efectos de dicha Directiva.

En el ámbito del Estado español, la Constitución española (CE) obliga a los poderes públicos a trascender la mera igualdad formal, promoviendo las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva (artículos 14 y 9.2).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, fue la primera norma que previó un sistema integral de garantía de los derechos de las personas que sufren violencia de género: implantó medidas legislativas de naturaleza diversa e incluyó medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito educativo para prevenir y erradicar la violencia de género.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prescribe que las administraciones públicas deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo y, a la vez, arbitrar procedimientos específicos para prevenirlo y tramitar las denuncias o reclamaciones de las personas que lo hayan sufrido (artículo 48.1 y disposición final sexta de la citada Ley Orgánica).

En Cataluña, la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, amplía la protección más allá de la violencia en las relaciones afectivas para proteger frente a todas las formas de violencia contra las mujeres. Esta es la perspectiva que adopta este protocolo, por lo que también utilizará la nomenclatura de la ley catalana y se referirá, en consecuencia, a la violencia machista.

La Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, tiene por objeto «establecer y regular los medios y las medidas para hacer efectivo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en los ámbitos públicos y privados». Mediante el artículo 21.a), se garantiza el

derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral (contratación y condiciones de trabajo).

Por otra parte, la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que los poderes públicos deben adoptar las medidas y estrategias apropiadas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en una sociedad democrática y, en particular, afrontar de manera integral todas las formas de violencia machista, especialmente la violencia contra las mujeres y los actos sexistas, misóginos y discriminatorios (art. 3). El artículo 18.3 establece que las instituciones de la Administración de la Generalitat y los organismos públicos vinculados o dependientes deben aprobar, en el plazo de dos años desde su entrada en vigor, un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Esta Ley entró en vigor el 12 de agosto de 2015.

La Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (en adelante, IEEC) es un instituto de investigación reconocido como centro CERCA, adscrito a la Generalitat de Catalunya mediante el departamento competente en investigación, y forma parte de su sector público institucional desde 2020. Por tanto, comparte los propósitos de esta Administración, cuyo objetivo fundamental es transmitir los valores cívicos y sociales de una sociedad democrática y ser un referente social en el respeto efectivo y real de los derechos fundamentales. Los organismos públicos deben prevenir y erradicar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo para avanzar en la participación plena de las personas de la comunidad en la actividad del centro de investigación y garantizar una convivencia respetuosa.

Las instituciones deben preservar los derechos de las personas involucradas en estas situaciones, entre otros, el derecho a la dignidad y al libre desarrollo de la personalidad, a la integridad física y moral, a la no discriminación por razón de género o cualquier otra circunstancia personal o social, y a la intimidad y al honor, regulados por la normativa internacional, la CE y el Estatuto de Autonomía de Cataluña.

El IEEC quiere lograr un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas. Por ello, se compromete a actuar de forma decidida para proteger a las personas afectadas por situaciones de acoso sexual e impulsar tanto la prevención como las vías institucionales de denuncia y respuesta. El IEEC pone a disposición de su comunidad un mecanismo que articula el procedimiento de actuación cuando se percibe alguna situación de acoso de las definidas en este protocolo.

La prevención, la asistencia y el asesoramiento a las personas que han sufrido acoso constituyen objetivos principales de este protocolo, que garantiza una atención rigurosa y confidencial y ofrece vías de resolución y asistencia ágiles y de calidad ante los problemas planteados.

Este documento pretende responder a todas las posibles situaciones que manifiesten conductas machistas en la vida académica, investigadora y laboral del IEEC y contribuir a una sociedad respetuosa con la igualdad y la diversidad, previniendo y resolviendo situaciones de machismo y violencia machista en todas sus formas dentro del Instituto.

2.- COMPROMISO INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS

2.1 Compromiso institucional

Los órganos de gobierno del IEEC están comprometidos con el respeto a los derechos de las personas y con unas condiciones óptimas de trabajo, y velan por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y por la ausencia de discriminación de cualquier tipo en todos los ámbitos de la entidad.

Asimismo, desde el IEEC trabajamos para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables y un ambiente libre de conductas de acoso, abusivas o de violencia psicológica y de comportamientos que afecten a la integridad sexual y laboral, adoptando las medidas oportunas.

2.2 Objetivos

El objetivo general de este protocolo es definir el marco de actuación del IEEC en relación con los casos de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, a partir de los ejes de prevención y reparación.

Los objetivos específicos son:

- Elaborar estrategias de prevención para erradicar estas conductas y mejorar su detección cuando ocurran.
- Establecer circuitos de intervención rápidos y eficientes ante una denuncia relacionada con las situaciones descritas en el apartado 4, investigarlas e iniciar las actuaciones administrativas necesarias para abordarlas, adoptar medidas cautelares o depurar posibles responsabilidades disciplinarias.
- Establecer medidas de acompañamiento y reparación para las personas afectadas.
- Definir los roles y las responsabilidades de los distintos agentes.
- Garantizar la seguridad, la integridad y la confidencialidad de las personas afectadas y aplicar medidas de protección de la víctima.

La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso que las personas afectadas o la propia entidad ejerciten las acciones legales necesarias.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplicará a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad desarrollada en el ámbito laboral o relacionada con actividades profesionales, formativas o de investigación promovidas, organizadas o coorganizadas por el IEEC, con las precisiones siguientes.

El protocolo será aplicable para denunciar, investigar y proponer sanciones en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual que se produzcan en el entorno laboral del IEEC, sea cual sea la vinculación, y en concreto:
a. El personal laboral del IEEC, cualquiera que sea su función en la organización, nivel jerárquico, vínculo o relación contractual.
b. El personal adscrito, asociado y el personal investigador visitante.
c. El personal en prácticas o con beca.
d. El personal de empresas externas al IEEC, colaboradoras o contratistas.

Las personas citadas podrán ser tanto autoras como sujetos pasivos de las conductas descritas en este protocolo.

Este protocolo se aplicará en los supuestos descritos a cualquier conducta de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual dentro de la sede del IEEC. También se aplicará a las actividades realizadas fuera de sus instalaciones en cuya organización, coordinación o supervisión participe el Instituto y que estén relacionadas con la actividad investigadora, académica o laboral, cualquiera que sea su naturaleza.

Si las situaciones previstas se producen entre miembros del Instituto, pero fuera del ámbito laboral, este protocolo se aplicará para investigar los hechos y proponer las medidas preventivas oportunas. En el caso de personas sin vínculo laboral con el IEEC, se informará a sus instituciones del inicio del procedimiento y se les trasladará el expediente.

En aplicación de las obligaciones de coordinación de actividades empresariales establecidas por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que desarrolla su artículo 24, se informará de la existencia de este protocolo a las empresas externas de obras y servicios contratadas por el IEEC.

Cuando una conducta de las descritas se produzca entre personal del IEEC y personal de una empresa externa contratada o alumnado en prácticas, habrá comunicación recíproca del caso para que cada parte aplique su protocolo y ejecute las medidas correctoras correspondientes dentro de su ámbito de actuación. La institución de la persona presuntamente agresora será responsable de activar su protocolo, investigar los hechos y, si existen indicios, incoar un procedimiento sancionador y ejecutar las medidas correctoras pertinentes.

En todo caso, se aplicarán este protocolo y sus actuaciones de intervención cuando la presunta víctima esté incluida en su ámbito de aplicación, aunque la parte presuntamente acosadora no lo esté, sin perjuicio de la comunicación recíproca y de los mecanismos de coordinación empresarial que correspondan.

El personal directivo del IEEC debe cumplir las disposiciones o protocolos vigentes sobre discriminación en el entorno laboral, especialmente los relativos al acoso sexual o psicológico, y garantizar un trato equitativo sin discriminación, de conformidad con el Código de conducta de los altos cargos y del personal directivo de la Administración de la Generalitat y de las entidades de su sector público, aprobado por el Acuerdo de Gobierno de 21 de julio de 2016.

Si personal del IEEC, en su ámbito laboral, ha sido víctima de alguno de los tipos de acoso previstos por parte de una persona ajena al ámbito de aplicación del protocolo, se le ofrecerán las medidas de acompañamiento y protección establecidas en él.

4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Las descripciones siguientes tienen carácter genérico y no excluyen conductas o actuaciones no incluidas específicamente en este apartado. También se describen otros conceptos que deben orientar las actuaciones derivadas de este protocolo.

Acoso sexual
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, cuyo objetivo o efecto sea atentar contra la dignidad de una persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Es una forma de violencia ejercida desde una percepción de poder respecto de la víctima y puede darse en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede existir o no superioridad jerárquica.

El acoso se origina en el ámbito laboral y puede continuar fuera de él. Un solo hecho, por su carácter presuntamente delictivo o sumamente ofensivo, puede constituir por sí mismo un caso de acoso.

Decidir si una conducta concreta es sexualmente no deseada corresponde siempre a la persona afectada.

El protocolo abarca todas las situaciones de acoso sexual, con independencia de la identidad de género u orientación sexual de quien lo sufre y de la persona agresora.

Acoso por razón de sexo o género
Lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, cuyo propósito o efecto sea atentar contra su dignidad y crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Incluye el acoso por embarazo, maternidad y paternidad, es decir, cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otros cuidados familiares.

Discriminación directa
Es la situación de una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de manera menos favorable que otra en una situación análoga. No son discriminatorias las medidas que, aunque impliquen un trato diferente, tengan una justificación objetiva y razonable, como las basadas en la acción positiva o en la promoción de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico o de cuidado de personas.

Discriminación indirecta
Es la situación discriminatoria creada por una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica supuestamente neutros que pueden causar un mayor perjuicio a las mujeres o una desventaja particular a lesbianas, gais, bisexuales, personas trans o intersexuales respecto de quienes no lo son.

Discriminación múltiple
Es la situación en la que una persona sufre formas agravadas y específicas de discriminación por pertenecer a más de un grupo habitualmente discriminado.

La intersección o concurrencia de ejes de discriminación, como el origen, el color de piel, la religión, la discapacidad, la violencia machista o la violencia LGTBI-fóbica, entre otros, supone una forma agravada y diferenciada de violencia que debe tenerse en cuenta en las actuaciones de prevención y reparación.

Discriminación por embarazo, maternidad o paternidad
Consiste en cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, existentes o potenciales, que implique discriminación directa y vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y moral y al trabajo.

También se incluye el acoso por paternidad o por la asunción de otras responsabilidades familiares.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género
Consiste en cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona cuya finalidad o efecto sea atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica, o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Comportamiento no deseado por quien lo sufre
En una situación de acoso, la víctima es objeto de conductas no deseadas. Esto significa que la persona no busca esa acción y, además, la considera no deseada.

Estas conductas pueden ser verbales, no verbales o físicas y producirse presencialmente o por otros medios (digitales, a distancia...). Comprenden un amplio abanico, desde acciones aparentemente inofensivas, como bromas o comentarios sobre el aspecto físico, hasta acciones graves que pueden constituir delito, como las agresiones sexuales. Un solo comportamiento aislado, si es suficientemente grave, puede considerarse acoso.

Ejemplos de conductas inadmisibles:
- Palabras o expresiones con connotaciones sexuales en forma de chistes o bromas desagradables u ofensivas, presencialmente o por cualquier medio de comunicación.
- Actos con connotaciones sexuales, como tocamientos o caricias innecesarios, deliberados y no deseados; miradas obscenas que incomoden o intimiden, o exhibición de material pornográfico o sexualmente provocador en el lugar de trabajo.
- Uso degradante de imágenes de una persona en redes sociales o por cualquier otro medio de comunicación.
- Insinuaciones de mejoras laborales a cambio de intercambios sexuales o amenazas de represalias laborales para presionar a una persona a mantener citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones no solicitadas fuera del ámbito laboral que puedan interpretarse como de finalidad sexual, cuando sean reiteradas y no deseadas.
- Comentarios sobre el aspecto físico, las maneras o la indumentaria, así como sobre la orientación sexual o la expresión de género.
- Acciones para ignorar, ridiculizar o menospreciar los conocimientos, capacidades o habilidades de una persona o grupo por pertenecer a determinado sexo o tener una orientación sexual, identidad o expresión de género no normativas.
- Descalificaciones, burlas, chistes, gestos o comentarios ofensivos de carácter sexista, homófobo, lesbófobo, bífobo o tránsfobo en el entorno laboral.
- Asignación de tareas basada en prejuicios sexistas o LGTBI-fóbicos.
- Mofas o ridiculización pública de derechos reconocidos en materia de igualdad y diversidad.
- Negarse a dirigirse a las personas trans con su nombre sentido y los pronombres con los que se identifican.
- Cuestionar a personas con expresiones o identidades de género no normativas por utilizar un determinado aseo.

Prevención
Conjunto de acciones destinadas a evitar o reducir la incidencia de la violencia sexual y las distintas formas de acoso mediante la reducción de los factores de riesgo, impidiendo así su normalización, y a sensibilizar para que ninguna forma o manifestación de violencia se considere justificable ni tolerable.

Reparación
Conjunto de medidas adoptadas por los distintos agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia sexual que contribuyen a restablecer todos los ámbitos dañados por la situación vivida y garantizan el acompañamiento y asesoramiento necesarios.

Diligencia debida
Obligación de los poderes públicos de adoptar medidas legislativas y de cualquier otro tipo para actuar con la agilidad y eficiencia necesarias y asegurar que las autoridades, el personal, los agentes, las entidades públicas y los demás actores que actúan en su nombre cumplan esa obligación, a fin de prevenir, investigar, perseguir, sancionar y reparar adecuadamente los actos de violencia sexual y proteger a las víctimas.

Victimización secundaria o revictimización
Maltrato adicional ejercido sobre las personas que se encuentran en situaciones de violencia sexual, como consecuencia directa o indirecta de las deficiencias cuantitativas y cualitativas de las intervenciones de los organismos responsables y de actuaciones desacertadas o negligentes de otros agentes implicados.

Violencia de segundo orden
Violencia física o psicológica, represalias, humillaciones y persecución contra quienes apoyan a las víctimas de violencia sexual y de las distintas formas de acoso. Incluye los actos que impiden la prevención, la detección, la atención y la recuperación de las personas afectadas.

5.- TIPOS DE ACOSO

5.1 Tipologías

El acoso presenta distintas modalidades según la dirección de las interacciones entre la parte acosadora y la parte acosada y los niveles organizativos afectados. En todos los tipos se crea un ambiente intimidatorio, humillante, degradante o desfavorable y ofensivo para quien lo sufre.

Las primeras consecuencias pueden ser la disminución del rendimiento, el absentismo o la presión psicológica, y pueden llegar al abuso de autoridad que implique coacción ante una posible promoción o mejora profesional.

Los tipos de acoso pueden ser:

- Acoso vertical descendente: presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso vertical ascendente: presión ejercida por una persona o un grupo sobre otra con superioridad jerárquica.
- Acoso horizontal: presión ejercida por una persona o un grupo sobre otra persona de la misma categoría o grupo de trabajo.

Las conductas de acoso sexual o por razón de sexo o género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género pueden producirse en el centro de trabajo y durante la jornada laboral, o fuera del centro y del horario laboral si están relacionadas con el trabajo.

Asimismo, pueden producirse conductas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual entre personas del IEEC y personas externas, como proveedores o empresas colaboradoras.

5.2 Elementos identificadores

5.2.1. Comportamiento no deseado por quien lo sufre

En una situación de acoso, la persona acosada es objeto de conductas no deseadas. Esto significa que no busca esa acción y, además, la considera no deseada.

5.2.2. Comportamiento con connotaciones sexuales o de naturaleza sexual o sexista

Estas conductas, verbales, no verbales o físicas, comprenden ejemplos que van desde acciones aparentemente inofensivas, como bromas o comentarios sobre el aspecto físico, hasta acciones graves que pueden constituir delito, como obligar a una persona a mantener relaciones sexuales.

5.2.3. Comportamiento que atenta contra la dignidad de una persona o crea un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo, degradante o humillante

Se manifiesta cuando las conductas persisten. Sin embargo, un solo comportamiento aislado, si es suficientemente grave, puede considerarse acoso.

5.2.4. Otras aclaraciones

Las conductas descritas pueden darse entre iguales, de superiores a inferiores jerárquicos o de inferiores a superiores. No es necesario que exista una relación de poder físico, psicológico o jerárquico entre la persona acosadora y la acosada para apreciar una conducta de acoso.

No es necesario que las conductas sean reiteradas o continuadas en el tiempo. Deben valorarse las características específicas de cada caso, siguiendo las pautas del siguiente apartado de este protocolo.

Pueden darse entre individuos o ser ejercidas por un colectivo contra una persona, o surgir de una situación de acoso ambiental en la que no pueda identificarse una autoría individual, pero sí un resultado hostil o intimidatorio para la persona afectada.

5.- PRINCIPIOS GENERALES

En la aplicación de este protocolo, atendiendo a las situaciones personales y a los agentes que intervienen, deben seguirse los principios siguientes:

- Celeridad y diligencia debida: las intervenciones deben tramitarse con la máxima rapidez posible, sin demoras indebidas, incluida la adopción de medidas cautelares, adaptándose a cada caso, respetando los derechos de las partes y garantizando la no repetición y la no revictimización.
- Protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas, incluidas las denunciadas, y garantía de apoyo durante las distintas fases del procedimiento.
- Indemnidad: ninguna persona que denuncie o comunique una situación de las descritas, como afectada o testigo, o participe en la investigación, ni quienes apoyen a las víctimas, debe sufrir represalias ni violencia de segundo orden.
- Voluntariedad en la elección del proceso de activación de este protocolo.
- No discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, color de piel o etnia, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Eficacia, coordinación y participación.
- Confidencialidad: esta obligación alcanza a todas las partes del procedimiento. La información generada y aportada será reservada y solo podrán acceder quienes intervengan directamente en su tramitación. Los datos de vigilancia de la salud del personal y la información médica personal están sujetos al régimen especial del artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y al de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Si la persona instructora de un procedimiento disciplinario solicita el expediente de las actuaciones de este protocolo para incorporarlo, solo podrá acceder al informe de investigación, salvo que conste por escrito el consentimiento de las personas afectadas para incorporar otra documentación en los términos de la normativa de protección de datos.

Además, deben tenerse en cuenta los criterios siguientes:

- Cualquier persona empleada del IEEC debe comunicar a sus superiores jerárquicos las conductas objeto de este protocolo de las que tenga conocimiento. Si la persona superior es la presuntamente acosadora, deberá comunicarlo a la Dirección del IEEC.
- La persona afectada por un comportamiento susceptible de constituir una conducta de las previstas podrá instar las actuaciones de intervención y tendrá derecho a una respuesta. El IEEC debe dejar constancia escrita de la solicitud, incluso cuando los hechos se denuncien verbalmente, y de todos los pasos del proceso.
- Las personas designadas en este protocolo deben tramitar las denuncias o solicitudes de intervención que reciban sobre las conductas previstas, dentro de sus competencias.

6.- COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES

Las actuaciones de aplicación de este protocolo tendrán en cuenta las causas de abstención y recusación de los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

6.1 Dirección del Instituto

- Garantiza el procedimiento de intervención y vela por su aplicación.
- Recibe las solicitudes de intervención y las traslada a la Comisión Técnica de Investigación para que emita un informe preliminar, y a la Gerencia para que emita el correspondiente informe de investigación. Codifica las solicitudes.
- Abre un proceso de investigación al recibir la denuncia o solicitud de intervención.
- Resuelve sobre las medidas cautelares y correctoras y sobre la posible incoación de un expediente disciplinario, de acuerdo con el informe de investigación emitido por la Gerencia a raíz de una solicitud de intervención.
- Comunica al Patronato el informe resultante de las actuaciones.
- Informa a la representación de las personas trabajadoras.
- Abre un proceso de investigación al recibir la denuncia o solicitud de intervención.
- Propone y aplica medidas y campañas de prevención y sensibilización.

6.2 Gerencia del Instituto

En cualquier momento, aunque no se haya recibido una solicitud:

- Vela por la mejora continua de las condiciones de trabajo, incluida la perspectiva de género en los centros, y por que las relaciones entre el personal respeten su intimidad, igualdad y dignidad.
- Vela por el cumplimiento de este protocolo.
- Garantiza que el personal sea informado de sus derechos y de la normativa que los ampara, de la responsabilidad disciplinaria en la que puede incurrir si se le declara autor de acoso sexual o por razón de sexo o género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y del procedimiento para formular consultas, solicitudes de intervención y denuncias.

- Vela por reducir y eliminar los factores de riesgo que generan situaciones de acoso.
  - Cuando se activa el protocolo a raíz de una solicitud:
- Recibe el informe preliminar de la Comisión Técnica de Investigación.
- Realiza el seguimiento de la aplicación del protocolo y de las medidas cautelares y correctoras propuestas.
- Informa a la persona delegada de prevención de riesgos laborales.
- Impulsa el seguimiento, la revisión y la actualización de las actuaciones.
- Realiza el seguimiento de las denuncias o solicitudes de intervención.
- Emite un informe valorativo denominado «informe de investigación» y propone las medidas adecuadas. Tiene en cuenta el informe preliminar de la Comisión Técnica de Investigación y todas las actuaciones de intervención practicadas.
- Vela por la aplicación de las medidas cautelares propuestas durante las actuaciones de intervención.
- Realiza el seguimiento de las resoluciones de los órganos competentes.
- Promueve, en su caso, la aplicación de las medidas correctoras incluidas en el informe resultante.
- Ejecuta las medidas cautelares o correctoras oportunas para proteger a las personas implicadas o evitar nuevos casos de acoso e informa a la unidad orgánica prevista en el punto 7.1.1.
- Aporta la información disponible para esclarecer los hechos mediante la investigación, que dará lugar a las actuaciones posteriores hasta la resolución del expediente.
- Participa y colabora en la investigación facilitando la documentación y los informes necesarios.
- Realiza el seguimiento de la aplicación de las medidas cautelares o correctoras y controla su efectividad.
- Proporciona asesoramiento técnico y apoyo psicológico y médico adecuado a las personas afectadas por el posible acoso y valora la intervención de servicios especializados en medicina o psicología para evitar o minimizar su posible afectación.
- Colabora en la aplicación del protocolo cuando su activación afecte al personal de su unidad.
- Ejecuta las medidas cautelares o correctoras que deban aplicarse.

6.3 Personas de referencia – Comisión Técnica de Investigación

Son las personas encargadas de informar, asesorar y acompañar a la persona afectada durante todo el proceso. En el IEEC serán:
- Una persona designada por la Dirección del Instituto.
- Una persona designada por la Dirección de Recursos Humanos del IEEC.
- Una persona designada por la representación de las personas trabajadoras.

Se designarán urgentemente el mismo día de recepción de la solicitud de intervención/denuncia en el buzón habilitado: assetjament@ieec.cat.

Es deseable que tengan formación en igualdad y cuenten con el respeto y la confianza del IEEC y su personal para ejercer sus funciones respecto de todas las personas de la organización. Estas personas

no serán fijas y se elegirán para cada posible caso de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad de género y orientación sexual.

Sus funciones serán:

- Informar y asesorar a la persona afectada sobre sus derechos, el contenido del protocolo, las opciones y recursos jurídicos, económicos y sanitarios existentes y las acciones que puede emprender.
- Ofrecer acompañamiento durante todo el proceso.
- Apoyar la redacción de la denuncia y asesorar sobre su presentación si la persona afectada lo solicita.
- Proponer a la Dirección del Instituto, en su caso, medidas cautelares y/o preventivas si la gravedad lo aconseja. Para evitar incurrir en alguna ilegalidad, se realizará la consulta jurídica pertinente.
- Gestionar y custodiar la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad de todos los documentos e información generados.
- Elaborar el informe preliminar que determine si continúan los procedimientos de este protocolo y trasladarlo a la Gerencia. Este informe debe elaborarse en tres días hábiles desde la recepción de la solicitud de intervención.

Para garantizar la rapidez del proceso y las condiciones laborales de las personas de referencia, se ajustará su carga de trabajo durante el procedimiento.

Las personas de referencia integrarán la Comisión Técnica de Investigación, que estudiará a fondo las denuncias de acoso dentro del Instituto, emitirá un informe preliminar sobre la existencia o no de una situación de acoso y recomendará, cuando proceda, las intervenciones y medidas necesarias.

La Comisión podrá solicitar la asistencia de una persona experta en igualdad de género y acoso sexual.

6.4 Delegados/as y representantes de las personas trabajadoras

La representación del personal corresponde al comité de empresa u órgano equivalente. Sus funciones serán:

- Comunicar a la Dirección del IEEC las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad de género y orientación sexual que conozcan.
- Acompañar y apoyar en el procedimiento a las personas afectadas cuando lo soliciten. Se les informará de que pueden acudir a las actuaciones de investigación a las que sean citadas acompañadas de una persona representante del personal.
- Apoyar a la Comisión Técnica de Investigación cuando se les solicite.

6.5 Personal del Instituto

Comprende al personal descrito en el apartado 3. Sus funciones serán:

- Comunicar a la Dirección, la Gerencia o la Dirección de Recursos Humanos del IEEC las posibles situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o por identidad de género y orientación sexual que detecten.
- Colaborar en los procedimientos aportando la información disponible sobre los hechos investigados.
- Participar en las jornadas o actividades anuales de información, difusión y formación que se organicen.

7.- ACTUACIONES

7.1 Actuaciones preventivas

El IEEC debe impulsar acciones preventivas dentro de sus competencias. A continuación se indican algunas medidas que deben desarrollarse.

7.1.1. Sensibilización e información

- Elaborar y difundir información en formatos adecuados que incorpore medidas preventivas, a través de los medios oportunos (intranets, dípticos, boletines...).
- Velar por la difusión de códigos de buenas prácticas profesionales y principios de actuación dirigidos a todos los colectivos del IEEC.
- Informar de la existencia del protocolo durante la acogida del personal.
- Informar de su existencia en la web y en la intranet del IEEC.
- En lo posible, elaborar documentos divulgativos sobre el compromiso del IEEC de erradicar estas conductas, el Código de conducta, los derechos y deberes, las responsabilidades y los efectos del incumplimiento del protocolo.
- Proporcionar información sobre el protocolo contra el acoso mediante la dirección electrónica y el teléfono que se habiliten.
- Velar por la difusión de medidas informativas adaptadas a los distintos colectivos y categorías laborales.
- Establecer un sistema de buzón para consultas y asesoramiento anónimo sobre acoso. Las denuncias pueden dirigirse a assetjament@ieec.cat.
- Informar de la existencia del protocolo a las empresas con las que el IEEC formalice un contrato.
- Incorporar una cláusula específica sobre las conductas previstas en los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos que impliquen presencia o contacto del personal contratista con personal del IEEC.
- Incorporar una cláusula específica sobre las conductas previstas en los convenios de prácticas.

7.1.2. Detección

- Velar por establecer instrumentos de identificación temprana de las conductas descritas para todo el personal y los mandos.
- Velar por integrar la perspectiva de género en la organización de los espacios de trabajo para eliminar factores de riesgo que favorezcan situaciones discriminatorias, violentas o de acoso, garantizando centros seguros y accesibles para todo el personal y para el personal LGTBI.

7.1.3. Formación

- Velar por realizar formación sobre igualdad de género, diversidad sexual y de género y no discriminación, así como prevención y detección de las conductas previstas, para el personal de todos los niveles jerárquicos, cargos de designación y eventuales, personal técnico de prevención y recursos humanos, personal competente en materia jurídica y representación de las personas trabajadoras.
- Velar por proporcionar formación especializada a todas las personas que intervengan en la aplicación del protocolo, especialmente las que participen en la investigación y la incoación de expedientes.

7.1.4. Personas trans

- Velar por la tramitación ágil del cambio de nombre de las personas trans, asegurando que su nombre sentido aparezca en toda la documentación y los procesos dependientes del IEEC.

7.2. Actuaciones de intervención

7.2.1. Fases de la intervención en caso de solicitud

Se aplicarán los criterios generales de abstención y recusación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público, tanto individualmente como cuando las unidades administrativas intervinientes estén implicadas en el caso.

7.2.2. Inicio de las actuaciones

La actuación se inicia mediante una solicitud de intervención, según el formulario preparado al efecto, dirigida a la Dirección del IEEC o al Área de Gestión/Recursos Humanos. Se presentará electrónicamente a través de assetjament@ieec.cat, garantizando la confidencialidad de los datos y documentos aportados. Para garantizar también la confidencialidad del caso, la Dirección asignará un número de expediente a cada solicitud.

Se adjunta como Anexo n.º 1 el modelo de solicitud que debe presentarse a **assetjament@ieec.cat.**

Todas las personas participantes, incluidos los testigos, deben garantizar la confidencialidad de la información y los datos que faciliten o conozcan por su participación. Se les informará de esta obligación. Toda la documentación generada llevará la palabra «confidencial» e identificará a su destinatario.

La solicitud de intervención puede proceder:

- De la persona afectada.
- De cualquier persona que conozca una posible conducta prevista en el protocolo.
- Del Área de Gestión/Recursos Humanos.
- Del área u oficina afectada.

• De las personas delegadas de prevención correspondientes.
• De la representación de las personas trabajadoras.

La Dirección del IEEC trasladará la solicitud a la Comisión Técnica de Investigación para que emita un informe preliminar y a la Gerencia para que emita el correspondiente informe de investigación.

Si no presenta la solicitud directamente la persona afectada, deberá incluirse su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones, ya sea al presentar la solicitud o posteriormente, a petición de la Dirección o la Gerencia.

La presentación de la solicitud implica que la persona afectada acepta colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Si no da su consentimiento para las actuaciones relativas al caso que le afecta, la Dirección realizará las diligencias y adoptará las medidas oportunas.

Presentada la solicitud, si se considera necesario adoptar medidas cautelares urgentes, la Dirección las notificará de forma motivada e inmediata a la Gerencia y al superior jerárquico de la presunta víctima, siempre que no sea la persona presuntamente acosadora.

Durante todas las actuaciones, las personas implicadas podrán ser asesoradas y acompañadas por una persona de confianza de su entorno personal o laboral, una persona representante del personal o una persona delegada de prevención de riesgos laborales.

7.2.3. Actuaciones de investigación

Ante una solicitud de intervención, y recibido el informe preliminar de la Comisión Técnica de Investigación, la Gerencia deberá contactar con la persona afectada en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de ese documento para iniciar un proceso confidencial y rápido de comprobación de indicios de acoso, recabando las declaraciones y practicando las pruebas necesarias para esclarecer los hechos expuestos.

La investigación tendrá en cuenta la diligencia debida, la participación de las personas implicadas, la confidencialidad y los demás principios del protocolo. Se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las partes.

Podrán asesorar a la Gerencia, entre otras personas:

- Personal técnico especializado en ergonomía y psicosociología aplicada.
- Si es necesario, peritos externos u otros especialistas en el ámbito de las conductas denunciadas. Aportarán informes de aproximación confidenciales al órgano instructor para su custodia.

La Gerencia dispondrá de instrumentos técnicos elaborados al efecto que incluirán, como mínimo, entrevistas a las personas afectadas, es decir,

la parte presuntamente acosadora y la presuntamente acosada, y, si los hay, a los testigos propuestos por las personas implicadas y a otro personal con información relevante.

Los testigos serán citados en días o franjas horarias distintos y en un espacio adecuado para garantizar la confidencialidad, ofrecer su versión de los hechos y aportar las pruebas o indicios en que se fundamenten.

Al comenzar cada entrevista, se informará a las personas implicadas y a los testigos de que el informe de investigación tiene carácter reservado y podrá incorporarse al expediente disciplinario que se incoe para que la Dirección del IEEC determine si existe responsabilidad disciplinaria.

La investigación continuará si la parte presuntamente autora de las conductas de acoso, debidamente citada, decide no comparecer sin causa justificada.

En cualquier momento anterior al informe de investigación, la presunta víctima podrá aportar nuevas pruebas que no tuviera disponibles al presentar la solicitud.

Para proteger a las presuntas víctimas, la Gerencia podrá proponer en cualquier fase de la investigación, de forma motivada, las medidas cautelares necesarias para garantizar una protección suficiente e impedir que continúe la presunta situación de acoso.

En el plazo máximo de 15 días hábiles desde la recepción de la solicitud y del informe preliminar, la Gerencia deberá emitir un informe en alguno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y proponer la incoación de un expediente disciplinario y el establecimiento o mantenimiento de medidas cautelares.
- No constatar indicios de acoso en los términos del protocolo, pero sí de otra posible falta disciplinaria, y proponer medidas cautelares.
- No constatar indicios de acoso ni de otra conducta susceptible de sanción disciplinaria y proponer medidas para resolver el conflicto laboral.
- Establecer procedimientos para resolver conflictos interpersonales.

El informe incluirá, como mínimo, la identificación de las personas solicitantes y presuntamente acosadoras, la descripción detallada de los hechos y pruebas disponibles, la metodología, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas correctoras propuestas.

Si el informe concluye que los datos o testimonios aportados son falsos, la Dirección del IEEC podrá incoar un expediente disciplinario a las personas responsables. Debe recordarse que los hechos no probados no equivalen a denuncias falsas.

La Gerencia elevará el informe a la Dirección del IEEC para que dicte la resolución pertinente en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el traslado del informe resultante. La resolución podrá:

- Acordar la existencia de acoso objeto del protocolo, la incoación de un expediente disciplinario y el establecimiento o mantenimiento de medidas cautelares.
- Acordar la existencia de hechos que puedan constituir otra falta disciplinaria y establecer medidas cautelares.
- Acordar la inexistencia de hechos constitutivos de acoso objeto del protocolo o de otra conducta susceptible de sanción disciplinaria y resolver el archivo del expediente.

La Dirección notificará la resolución a la presunta víctima y a la parte presuntamente acosadora. También la trasladará a la Gerencia y a la persona titular del área u oficina de la presunta víctima y, si es distinta, a la de la parte presuntamente acosadora.

En el plazo máximo de diez días hábiles desde el día siguiente al traslado de la resolución, la Gerencia deberá comunicar a la Dirección la ejecución de las medidas acordadas.

Si la Dirección decide no incoar un expediente disciplinario o no adoptar las medidas propuestas en el informe de la Gerencia, deberá motivarlo conforme al artículo 61.2 de la Ley 39/2015.

Se informará al Patronato de la resolución que ponga fin al expediente disciplinario.

7.2.4. Seguimiento de la evolución del caso y del bienestar de las personas afectadas

La Gerencia realizará el seguimiento del caso hasta su resolución definitiva.

En cualquier fase de la investigación podrán adoptarse las medidas cautelares necesarias para proteger suficientemente a la víctima e impedir que continúe la presunta situación de acoso. No prejuzgan la resolución final y deben evitar perjuicios de difícil o imposible reparación a las personas presuntamente responsables o interesadas.

Podrán incluir cambios de turno, prohibiciones de acercamiento y comunicación y restricciones de acceso a datos, expedientes o espacios, entre otras.

La Gerencia facilitará el acceso a distintas formas de acompañamiento, incluidas adaptaciones del puesto y derivación y acompañamiento a servicios públicos de atención integral.

Si la investigación concluye que hubo acoso con daños físicos o psíquicos a la salud, se considerará accidente laboral a efectos del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Se tramitará ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

para su reconocimiento y para atender los daños físicos o psíquicos que haya sufrido la salud de la persona.

Las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, tendrán derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica del centro y a la excedencia en los términos de la legislación específica.

Cuando el procedimiento disciplinario concluya con una sanción a la persona responsable, se adoptarán otras medidas apropiadas de reparación, como la reincorporación al puesto si se hubiera perdido u otras formas de reparación simbólica. Siempre se acordarán con la persona afectada, considerando los impactos de los hechos y, en su caso, de los procedimientos posteriores.

Se ofrecerá a las personas que hayan cometido las conductas previstas acceso a recursos terapéuticos o reeducativos para evitar su reiteración.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

8.1. Seguimiento y evaluación de la aplicación del protocolo

La Gerencia del IEEC velará por el seguimiento y la aplicación de este protocolo.

8.2. Revisión del protocolo

El protocolo se evaluará al menos cada tres años y se revisará y modificará cuando su funcionamiento lo haga necesario o por exigencia legal o jurídica.

Barcelona, noviembre de 2023.

Institut d'Estudis
Espacials de Catalunya

ANEXO I. MODELO DE SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DEBE DIRIGIRSE AL BUZÓN assetjament@ieec.cat

I. Persona que informa de los hechos (marcar X)
___ Persona que ha sufrido acoso
___ Otras (especificar)

II. Datos de la persona afectada
Nombre:
Apellidos:
Tipo de identificación:
Número de identificación:
Teléfono:
Dirección electrónica:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de quien presenta la solicitud en nombre de la persona afectada
(Cumplimente este apartado si no es la persona afectada)
La persona que presenta la solicitud lo hace como:
Nombre:
Apellidos:
Tipo de identificación:
Número de identificación:
Teléfono:
Dirección electrónica:
Domicilio a efectos de notificaciones:

IV. Vínculo con el IEEC

Personal del IEEC
Puesto de trabajo:
Área/oficina:

Personal externo
Empresa/centro de trabajo:
Dirección del centro de trabajo:

V. Datos de la persona presuntamente acosadora (marcar X y cumplimentar según sea personal del IEEC o externo)
___ Personal del IEEC
Nombre y apellidos:
Puesto de trabajo:
Área/oficina:
___ Personal externo
Empresa/centro de trabajo:
Dirección del centro de trabajo:

VI. Descripción de los hechos
(Indique la relación laboral entre la persona afectada y la presuntamente acosadora/discriminadora; las circunstancias en que se produce el presunto acoso o discriminación y todos los datos que considere útiles para investigar y comprobar los hechos).

Institut d'Estudis
Espacials de Catalunya

VII. Testigos y/o pruebas
Si hay testigos, indique sus nombres y apellidos:

Adjunte cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.).

Relación de documentación anexa:

VIII. Declaraciones
1. Declaro que todos los datos consignados en este formulario son ciertos y me comprometo a conservar los documentos probatorios durante la intervención, únicamente si la persona solicitante es la afectada.
2. Solicito y doy mi consentimiento para activar el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico y otras discriminaciones en el trabajo, del que tengo conocimiento.
3. De acuerdo con este protocolo, manifiesto que sé que todas las personas destinatarias y/o depositarias de este caso debemos actuar con obligación de sigilo y reserva para defender la confidencialidad.
4. Al presentar esta solicitud, acepto colaborar en las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

IX. Solicitud
Que se tenga por presentada la solicitud de intervención frente a (IDENTIFICAR A LA PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento de este protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Información básica sobre protección de datos

Identificación del tratamiento: Gestión de expedientes de acoso para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
Responsable del tratamiento: Institut d'Estudis Espacials de Catalunya.
Finalidad: Gestión de expedientes de acoso para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
Derechos de las personas interesadas: Puede solicitar el acceso y la rectificación de sus datos, así como su supresión, oposición o limitación del tratamiento cuando proceda. Encontrará más información sobre protección de datos en: https://www.ieec.cat/politica-privacitat/

Localidad y fecha:

Firma de la persona solicitante:

A la atención de la Dirección del IEEC