

ACUERDO ENTRE EL CNIC Y EL COMITE DE EMPRESA POR EL QUE SE APRUEBA EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES O CUALQUIER OTRO ACOSO DISCRIMINATORIO

ÍNDICE

1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO.....	5
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS.....	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.1 Ámbito personal	7
3.2 Ámbito temporal	7
4. DEPARTAMENTOS Y ÓRGANOS CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO.....	7
4.1 Departamento de RRHH	7
4.2 Comité de Igualdad.....	7
4.3 Comité para la Prevención del Acoso.....	8
5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO DE CUALQUIER NATURALEZA.....	8
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	9
6.1 Presentación de denuncias de acoso	9
6.2 Agentes del proceso y funciones	10
6.2.1 La persona mediadora	10
6.2.2 Comité para la Prevención del Acoso (CPA).....	10
6.2.3 Funciones de la persona mediadora	10
6.2.4 Funciones del Comité de Prevención del Acoso (CPA).....	11
6.3 Procedimiento.....	11
6.3.1 Iniciación.....	11
6.3.2 Investigación	13
6.3.3 Resolución.....	14
7. MISCELANEA.....	15
7.1 Denuncias infundadas o falsas.....	15
7.2 Información	16
7.3 Seguimiento y control.....	16
8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	16
9. ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA.....	18
10. ANEXO II. COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO (CPA).....	22
11. ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO	24

El CNIC es un centro internacional de excelencia en la investigación cardiovascular perteneciente a la red de centros del ISCIII y regido por una Fundación del Sector Público Estatal en el ámbito del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Su objetivo fundamental es desarrollar y promover investigaciones cardiovasculares en beneficio de la sociedad y del sistema sanitario mediante el progreso científico y tecnológico, para lo cual está abierta a la colaboración con entidades españolas y extranjeras.

Para alcanzar tales fines, el CNIC parte de la importancia de crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación. Por ello, e inspirándose en el principio constitucional de igualdad y no discriminación y, dentro de este, en la igualdad y no discriminación por razón de género, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, el CNIC y los representantes de los trabajadores/as toman como idea básica para la elaboración de este protocolo el derecho de toda persona a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su propia imagen y a su integridad física y moral. El acoso laboral, acoso discriminatorio, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su identidad de género o la expresión de género (en adelante con los términos acoso sexual y por razón de género se entenderán incluidos el acoso por orientación sexual y por identidad y expresión de género), son fenómenos que atentan gravemente contra los mencionados valores, por lo que se debe adoptar una actitud y una normativa de tolerancia cero contra el acoso. (ver Anexo III).

El CNIC aprobó en marzo de 2021 su Plan de Igualdad, actualmente vigente, que incluye entre sus acciones la actualización del Protocolo Anti-acoso con el fin de adaptarlo a los significativos cambios sociales de los últimos años. Este protocolo está alineado con los principios y disposiciones establecidas en:

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que promueve la protección integral frente a la discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, estableciendo la obligatoriedad de adoptar medidas que fomenten la igualdad y prevengan cualquier forma de acoso.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Con esta actualización, el CNIC asegura la implementación de un marco normativo integral que garantiza un entorno inclusivo, seguro y libre de acoso para todas las personas trabajadoras, en consonancia con los valores de igualdad, pluralidad y respeto.

El presente texto recoge un Protocolo de prevención e intervención para los casos en que existan denuncias de acoso al órgano interno correspondiente. Su contenido cuenta con el acuerdo del Comité de Igualdad, de la Comisión para la elaboración de un plan de igualdad y un protocolo contra el acoso de las personas trans o LGTBI+, y de los órganos de gestión y de gobierno del CNIC y tiene por objeto prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno laboral, y de garantizar la debida protección de las personas que las sufran y erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de las personas y que pueden afectar a su salud física o psíquica. este Protocolo de actuación frente al acoso se hace extensivo a los siguientes tipos de acoso:

- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso discriminatorio por identidad de género
- Acoso discriminatorio por expresión de género
- Acoso discriminatorio basado en las características sexuales
- Acoso discriminatorio por orientación sexual

Cualquier otro tipo de acoso discriminatorio (raza, religión, origen, edad, discapacidad, o cualquier otra condición personal o social).

Todos estos tipos de acoso se englobarán bajo la denominación general de “acoso”.

Se respetarán igualmente los principios del Protocolo aprobado para la Administración General del Estado.

1. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO

El objetivo general del Protocolo consiste en evitar las posibles situaciones de acoso, en cualquiera de sus formas y modalidades, en todos los laboratorios, unidades, servicios o departamentos del CNIC, y afrontarlas de manera efectiva, en caso de que éstas lleguen a producirse. En el Anexo III y IV se establecen las definiciones de los términos incluidos en este Protocolo.

Como objetivos específicos, se establecen los siguientes:

1. Informar, formar y sensibilizar al personal en materia de acoso, dando pautas para identificar dichas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
2. Disponer de la organización específica y de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
3. Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
4. Erradicar el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación del procedimiento no impedirá en ningún caso la iniciación, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales que estimen oportunas.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

1. Todas las personas que desarrollen su actividad en el CNIC tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto, sin que sea tolerable ningún tipo de discriminación laboral,

sexual o por razón de sexo. Para ello, el CNIC se compromete a garantizar un entorno laboral saludable, donde no se toleren conductas que puedan resultar dañinas para dichos valores.

2. El CNIC rechaza todo tipo de acoso con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cual sea su posición en la organización, garantizando el derecho del personal a recibir un trato respetuoso y digno, así como el derecho a la presunción de inocencia de todas las personas.
3. El CNIC promoverá una cultura de prevención contra el acoso, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal.
4. Se denunciará, investigará, mediará y sancionará, en su caso, conforme a lo previsto en este Protocolo y en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso, aplicando el procedimiento específico aquí establecido que responda a los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
5. El CNIC apoyará y asesorará a las presuntas víctimas de acoso.
6. Toda la información a la que hace referencia este Protocolo, se gestionará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.
7. Se informará periódicamente a la representación sindical, en el ámbito del Comité de Igualdad (CI) del CNIC, del número de denuncias de acoso de cualquier tipo, de los resultados de las investigaciones, incluyendo el número de denuncias no admitidas a trámite archivadas por el CPA, y de las medidas que se adopten en virtud de lo previsto en el presente Protocolo. De igual modo, se le informará de cuantos estudios se realicen en este ámbito, siempre que éstos no contengan datos de carácter personal de aquellas personas que hayan intervenido o intervengan como parte en los procedimientos que nos ocupan.

En todo caso, los intervinientes en los procedimientos, así como la dirección y la representación sindical tendrá el deber de sigilo respecto de aquellos hechos de los que pudieran tener conocimiento en el ejercicio de su función o representación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

3.1 Ámbito personal

Con carácter general, el presente Protocolo se aplicará a todo el personal con vinculación laboral o formativa con CNIC, independientemente del lugar donde se presten los servicios y sin distinción alguna respecto de la naturaleza jurídica de su vinculación al mismo (personal laboral fijo o temporal; estudiantes en prácticas de formación profesional o universitarias y personal perteneciente a los programas formativos de CNIC).

El protocolo no será aplicable a las personas que mantengan relación jurídica laboral o funcional con otra organización o institución, sin perjuicio de las medidas preventivas que deban adoptarse y de la obligación del CNIC de informar a la institución correspondiente en el momento de tener noticia de la situación.

3.2 Ámbito temporal

El protocolo se pacta para el periodo de vigencia del Plan de Igualdad 2025-2028.

4. DEPARTAMENTOS Y ÓRGANOS CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE ACOSO

4.1 Departamento de RRHH

El departamento de Recursos Humanos (RRHH) será responsable de la programación de la formación e información relativa a los aspectos recogidos en este Protocolo.

4.2 Comité de Igualdad

El CI realizará el seguimiento de las actuaciones en esta materia.

4.3 Comité para la Prevención del Acoso

El Comité para la Prevención del Acoso (CPA) será el responsable de la tramitación de los procedimientos que se lleven a cabo dentro del ámbito de aplicación del presente Protocolo. Su composición y régimen de funcionamiento están previstos en el Anexo II.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE AL ACOSO DE CUALQUIER NATURALEZA

La prevención de conductas de acoso debe plantearse en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, con objeto de identificar los factores que puedan contribuir a crear un entorno laboral exento de acoso.

Las distintas formas de organizar el trabajo y las relaciones entre las personas pueden favorecer o, por el contrario, evitar situaciones o conductas inadecuadas como la que nos ocupa.

Siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, las unidades competentes de su tramitación, en cualquier momento del procedimiento, propondrán a RRHH la adopción con carácter preventivo de aquellas medidas que eviten que la situación de acoso genere un mayor perjuicio para la persona presuntamente acosada.

El CNIC, con objeto de prevenir y evitar los comportamientos constitutivos de acoso en el trabajo, dará la debida comunicación, difusión, publicidad del Protocolo, a través de la Intranet y de otros medios de difusión, de forma que llegue a ser conocido por todas las personas que trabajen en dicha Institución. Así mismo, llevará a cabo las siguientes acciones:

- a) Desarrollo periódico de campañas informativas y de concienciación del Protocolo y, en general, de la política de tolerancia cero de estas situaciones por parte del CNIC, dirigidas a todo el personal del CNIC.
- b) Mención de la dirección web del presente Protocolo en el Manual de Acogida del CNIC.
- c) Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que

- deben actuar cada una de las partes implicadas, e información general sobre el contenido del Protocolo para todo el personal que preste servicios en el CNIC.
- d) Formación global a las personas trabajadoras del centro y específica para aquellos con personas trabajadoras a su cargo.
 - e) Estudio de riesgos psicosociales, con objeto de conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas trabajadoras más susceptibles de sufrir acoso en el centro de trabajo.
 - f) Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del Procedimiento.
 - g) Realización y difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas entre el personal de la Institución y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso.
 - h) Elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y modalidades de acoso, así como publicación periódica de estos datos en el marco del Plan de Igualdad, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

6.1 Presentación de denuncias de acoso

Las denuncias podrán interponerse a través del correo electrónico personamediadora@cnic.es. Si la persona denunciante lo prefiere, podrá contactar directamente con la Persona mediadora.

Se designará de forma consensuada entre el CNIC y la representación legal de los trabajadores/as, la figura de la persona mediadora. Preferentemente, esta deberá contar con una reconocida trayectoria en el centro.

6.2 Agentes del proceso y funciones

6.2.1 La persona mediadora

La persona mediadora, será la persona a la que deben dirigirse las personas presuntamente acosadas y/o las personas denunciantes que no son acosados/as, para informar de la situación de posible acoso laboral.

La persona mediadora deberá actuar con total independencia y contará con autonomía absoluta en este ámbito. Deberá actuar con total discreción y manteniendo la confidencialidad sobre el problema que se le expone.

6.2.2 Comité para la Prevención del Acoso (CPA)

El CPA se regula en Anexo II.

El CPA estará formado por las siguientes personas:

- a) Tres miembros designados por la Fundación.
- b) Un técnico/a del departamento Legal que actuará como secretario/a, con voz, pero sin voto.
- c) Tres miembros del CE.

En la designación de los miembros del citado Comité se garantizará el principio de representación equilibrada, la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento y la ausencia de conflicto de intereses de sus miembros.

6.2.3 Funciones de la persona mediadora

- a) Recibir las denuncias de posible acoso laboral.
- b) Atender a la persona trabajadora que, solicita ayuda, a la mayor brevedad.
- c) Recabar información de forma objetiva y neutral, con discreción y rigurosa confidencialidad.
- d) En caso necesario, preavisar de la posibilidad de adoptar medidas cautelares.

- e) Informar al CPA a la mayor brevedad, siguiendo el procedimiento descrito más abajo.

6.2.4 Funciones del Comité de Prevención del Acoso (CPA)

- a) Proponer el asesoramiento de profesionales asesores, internos o externos, ajenos al CPA si se considerase oportuno.
- b) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- c) Elaborar, a la vista de la información facilitada por la persona mediadora y la investigación posterior realizada sobre el caso, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- d) Recomendar la adopción de medidas cautelares si fuera preciso.
- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- f) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.
- g) El CPA se reunirá, cuando sea necesario para el ejercicio de sus funciones.

El procedimiento constará de las siguientes fases:

1ª Iniciación.

2ª Investigación.

3ª Resolución.

6.3 Procedimiento

6.3.1 Iniciación

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –Anexo I - aportado por la persona trabajadora presuntamente acosada, por su representante legal, por sus representantes en el ámbito donde preste sus servicios (siempre con la autorización de la persona trabajadora afectada), o por cualquier persona vinculada a CNIC que tuviera conocimiento del posible acoso.

La comunicación a través del correo electrónico personamediadora@cnic.es.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito.

Una vez que la denuncia se encuentre en poder de la persona mediadora, ésta, mantendrá una entrevista con la persona trabajadora denunciante, en el plazo máximo de los 5 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

En dicha entrevista, la persona mediadora solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, de la persona trabajadora, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa y compartirla con el CPA.

A partir de ese momento, en todo el procedimiento tramitado ante el CPA, se omitirá el nombre de la víctima, del presunto o presuntos acosadores, así como el de los testigos, sustituyendo estos por códigos alfanuméricos. En el Anexo I se incluye un impreso-modelo de denuncia que deberá estar accesible en la Intranet del CNIC.

Una vez concluidas las gestiones de la persona mediadora se dará traslado al CPA del escrito de denuncia.

El CPA, tras realizar un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso, en un plazo máximo de 3 días hábiles, podrá:

- a) Inadmitir a trámite dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo.
- b) Resolución informal. En el caso que, a juicio del CPA, se tratase de una situación que, aun no siendo constitutiva de acoso, podría llegar a suponer acoso si no se adoptan medidas preventivas necesaria, dichas medidas se adoptarán con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que eviten el agravamiento de la situación y la repetición de hechos similares.
- c) Admitir la denuncia e iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este Protocolo.

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, el CPA, frente a situaciones de presunto acoso, podrá proponer motivadamente la posible movilidad de éstas y cuantas otras medidas cautelares estimen adecuadas, con el fin de evitarles mayores perjuicios.

6.3.2 Investigación

1. Designación de la Asesoría Confidencial:

Admitida a trámite la denuncia, el CPA o en el menor tiempo posible, preferiblemente en no más de 24 horas, deberá designar a las personas encargadas de la tramitación del caso. Para ello, el CPA designará entre sus miembros a dos personas para efectuar la instrucción del procedimiento. Estas personas constituirán la Asesoría Confidencial del procedimiento. La persona denunciante podrá designar a uno de los miembros de la Asesoría Confidencial si así lo desea, de entre los miembros del CPA. La persona denunciada podrá nombrar al otro miembro de la Asesoría Confidencial si así lo desea.

Los miembros de la Asesoría Confidencial designados por las partes, no podrán intervenir en la adopción de la resolución final del procedimiento, que corresponderá a los restantes miembros.

Si los dos miembros designados por las partes pertenecieran a la parte social, esta parte podrá nombrar otros dos miembros para adoptar la resolución final con el fin de mantener la paridad entre la parte social y la parte empresarial. Igualmente, si los dos miembros de la Asesoría Confidencial pertenecieran a la parte empresarial, el CNIC podrá nombrar dos miembros adicionales para la adopción de la resolución.

2. El proceso de recopilación de información que llevará a cabo la Asesoría Confidencial deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad (tratamiento reservado de las denuncias como establece el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. y sigilo.

3. El procedimiento informativo incluirá un apartado de datos y hechos que deberán quedar redactados de forma concisa, precisa, datada y objetiva; sin juicios de valor u opiniones que pudieran desvirtuar la imparcialidad del procedimiento.

4. Se practicarán las pruebas que correspondan tanto de tipo declarativo (declaraciones de las partes), documental (mediante registros documentales escritos, sonoros o de imagen) testifical (testimonios directos) y pericial (dictámenes de expertos sobre cuestiones técnicas).
5. Las entrevistas informativas con la persona presuntamente responsable de acoso y la presunta víctima del mismo, así como en las entrevistas con testigos o peritos deberán desarrollarse con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.
6. La recopilación de la información deberá llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles a partir de la designación de la Asesoría Confidencial. Dicho plazo se podrá suspender mediante resolución de la Asesoría Confidencial si fuera necesario practicar pruebas relevantes que no hayan podido practicarse en plazo.

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

En todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por otra persona, bien por un representante sindical, un miembro del Comité de Empresa u otro acompañante o asesor de su elección.

Todo el personal que preste servicio en el CNIC tendrá la obligación de colaborar en la actuación del peritaje con la Asesoría Confidencial, a lo largo de todo el proceso de investigación.

6.3.3 Resolución

Al finalizar el periodo de información, la Asesoría Confidencial emitirá, en el plazo de 3 días hábiles, un informe de valoración, con las conclusiones y propuestas que se deriven de la misma, que remitirá al CPA para su resolución, acompañado de las actuaciones practicadas.

Este informe deberá ser emitido, siempre con la cautela señalada respecto al tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso.

El informe de valoración de la Asesoría Confidencial propondrá alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivo del expediente, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si detectaran indicios de acoso).
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicio.
 - Cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso y tipificada en la normativa existente, se informará de tal circunstancia a RRHH.
- c) Indicios racionales de acoso. Cuando del referido informe se deduzca racionalmente la existencia de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, se comunicará al CPA que en un plazo máximo de 3 días hábiles desde la recepción del informe de valoración deberá adoptar la correspondiente resolución, dándole traslado a las partes implicadas.
- d) La resolución deberá contener además de los hechos probados, las pruebas practicadas, con anonimización de los testigos y de aquellos datos que pudieran revelar la identidad de los mismos. Asimismo, la resolución contendrá una propuesta de sanción de la persona causante del acoso, proporcional a la gravedad del mismo con arreglo a las normas disciplinarias del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, las contenidas en el convenio colectivo. Regirá con carácter supletorio, en defecto de Convenio Colectivo, el Estatuto de los Trabajadores. La propuesta de sanción tendrá carácter no vinculante para la dirección del CNIC.

7. MISCELANEA

7.1 Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por la Asesoría Confidencial, resulte que la denuncia se ha presentado de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios

son falsos, el CPA dará traslado a RRHH, que podrá proponer a la dirección las medidas disciplinarias que correspondan con arreglo a la legislación laboral.

7.2 Información

Con carácter general, de las actuaciones y las resoluciones adoptadas se informará a las partes implicadas. Asimismo, se remitirá la información al CPA, preservando la intimidad de las personas intervinientes y de los testigos.

7.3 Seguimiento y control

Anualmente, el CNIC remitirá al CI una memoria de las actividades realizadas a lo largo del año, que incluya información estadística relativa a los casos de acoso en los que se ha aplicado el presente Protocolo.

8. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

1. Todo el personal tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso de los que tenga noticia.
2. La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá denunciarlo ante el CNIC y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo siempre el CNIC dejar constancia por escrito de la denuncia, incluso cuando los hechos sean denunciados verbalmente, con independencia de la activación del protocolo anti-acoso a través del CPA, así como de todo lo actuado en el procedimiento.
3. Toda persona responsable o supervisora con personas a su cargo está obligado a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso de cualquier clase, en el ámbito de su competencia.
4. Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre todos los intervinientes.

6. Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
7. La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
8. La aplicación de este Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones legales que pudieran corresponderles.
9. Imparcialidad y contradicción: el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial de las partes y un tratamiento justo para todas las personas afectadas.
10. Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable.
11. Derechos de abstención y recusación. Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público, artículos 23 y 24.
12. Protección de datos. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y por el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

9. ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA

SOLICITUD DE INTERVENCIÓN POR ACOSO

SOLICITANTE

Persona afectada Unidad directiva afectada Otros (especificar)

Representantes de los trabajadores/as: Comité de Empresa o Representante Sindical

TIPO DE ACOSO

Descripción del acoso

DATOS PERSONALES

Nombre y apellidos

Laboratorio/Unidad/Departamento

NIF

Sexo

H M OTROS

Teléfono de contacto:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Vinculación jurídica

Trabajador/a Estudiante en prácticas Programa formativo CNIC (especificar)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí (especificar) NO

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de prevención e intervención frente al acoso.

Declaro que he leído y comprendido la información básica sobre protección de datos que se incluye en este protocolo.

Lugar y fecha Firma de la persona interesada

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), se incluye la siguiente información en lo concerniente a cualquier operación o conjunto de operaciones realizadas sobre datos personales o conjuntos de datos personales, ya sea por procedimientos automatizados o no, como la recogida, registro, organización, estructuración, conservación, adaptación o modificación, extracción, consulta, utilización, comunicación por transmisión, difusión o cualquier otra forma de habilitación de acceso, cotejo o interconexión, limitación, supresión o destrucción.

RESPONSABLE

Centro Nacional de investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.)

C/ Melchor Fernández Almagro, 3 - 28029 Madrid

Tel.: +34 91 4531200

Delegado de Protección de Datos: delegadoprotecciondatos@CNIC.es

FINALIDAD

Los datos recogidos serán utilizados exclusivamente con fines determinados, explícitos y legítimos, al objeto de investigar potenciales comportamientos compatibles con acoso en el CNIC, conservándose el tiempo estrictamente preciso y, no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines.

Los informes y documentos que se archiven serán de acceso restringido. Sólo la persona interesada y las personas responsables de la tramitación podrán tener conocimiento de los mismos. No se efectuarán copias, ni se enviará ningún documento por canales informáticos, salvo petición expresa de las personas interesadas.

LEGITIMACIÓN

La base legal para el tratamiento de datos es la ejecución del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO y la firma de la presente solicitud implica el consentimiento de la persona interesada para que el órgano tramitador corrobore el caso y, una vez corroborado, realice una valoración inicial a partir de la cual podrá determinar si procede o no admitir a trámite dicha solicitud.

DESTINATARIOS

Toda la información aportada por el solicitante se enviará al órgano de tramitación y, en su caso, al CPA.

No está prevista la cesión de datos a terceros ajenos al CNIC, salvo obligación legal, a excepción de los casos en que, en aras de conseguir el mejor posible resultado de la investigación, el CPA recurra a los servicios de una consultoría externa.

DERECHOS

El solicitante podrá ejercer en todo momento los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, limitación o portabilidad dirigiéndose a la Secretaría General del CNIC, por escrito, acompañando fotocopia de DNI enviado a la dirección anteriormente indicada, o mediante registro electrónico, en su caso, según se especifica en la página de transparencia.

Si el solicitante ejerce su derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, ello no afectará a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

PROCEDENCIA

Adicionalmente a los datos aportados por el solicitante, la unidad Tramitadora y/o el CPA podrán recabar información legítimamente de aquellas partes que consideren de interés al objeto de la investigación de potenciales comportamientos de acoso.

Los medios más apropiados que pudieran emplearse para obtener datos adicionales se incluyen el correo postal, el correo electrónico y la mensajería instantánea.

No se considerará adecuado informar telefónicamente mediante una locución.

INFORMACIÓN ADICIONAL

Todos los archivos de este Protocolo se custodiarán en el CPA y en el departamento de RRHH y gozarán de idéntica protección que cualquier otro expediente de carácter administrativo. Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (F.S.P.) 19 de 24

TRANSPARENCIA

10. ANEXO II. COMITÉ DE PREVENCIÓN DEL ACOSO (CPA)

1. Composición.

Comité para la Prevención del Acoso (CPA)

El CPA estará formado por las siguientes personas:

- Tres miembros designados por el CNIC
- Un técnico del departamento Legal que actuará como secretario, con voz, pero sin voto.
- Tres miembros designados por el CE

En la designación de los miembros del citado Comité se garantizará el principio de representación equilibrada, la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento y la ausencia de conflicto de intereses de sus miembros.

2. Régimen de funcionamiento.

Su funcionamiento se regirá por:

- Las disposiciones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público relativas al funcionamiento de los órganos colegiados. (Art. 19 y ss.)
- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral, acoso discriminatorio, sexual y por razón de sexo que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el CPA para el caso particular.

3. Resolución.

La resolución que finalice el procedimiento debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del CPA.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Pruebas practicadas (declaraciones de las partes, testifical, documental y pericial)
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.
- Del escrito de conclusiones se dará traslado inmediato al departamento de RRHH. Dado que el poder disciplinario es competencia exclusiva del empleador, las conclusiones del CPA no tienen carácter vinculante para el CNIC en lo relativo a la adopción de medidas disciplinarias. No obstante, las conclusiones podrán servir de base para la adopción de tales medidas que en cualquier caso deberán seguir el procedimiento legalmente previsto con las máximas garantías para las personas afectadas.

TRANSPARENCIA

11. ANEXO III. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS INCLUIDOS EN ESTE PROTOCOLO

De acuerdo con la legislación vigente según se indica en el apartado de marco normativo de este procedimiento se definen a continuación los diferentes tipos de acoso, que suponen la vulneración de los Derechos Constitucionales de igualdad, dignidad de la persona, al honor, a la propia imagen, a la libertad religiosa o ideológica o sindical y los derechos laborales.

1. Acoso laboral

El acoso laboral es cualquier comportamiento, verbal o físico o reflejado en documento escrito, sonoro o de imagen, de naturaleza laboral o que tiene lugar en el entorno de trabajo, que persiga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Los supuestos más graves de la conducta pueden determinar la existencia de un delito tipificado en el Código Penal.

El Código Penal exige varios requisitos para que exista el acoso laboral (art. 173):

- 1º. Actos hostiles o humillantes.
- 2º. Conducta reiterada o continuada en el tiempo
- 3º. Comportamiento asociado a una relación laboral o de prestación de servicios
- 4º. Abuso de superioridad,
- 5º. Gravedad de los hechos.

Constituyen acoso laboral las conductas reiteradas, por cualquier medio, contra una persona cuyo objeto es desprestigiarla personal o profesionalmente, en el entorno laboral, frente a sus responsables, frente a sus compañeros o frente a la plantilla del centro, atentando contra su prestigio profesional y su dignidad profesional y personal o dañando su imagen profesional y creando un entorno intimidatorio.

Tipos de acoso laboral:

- Vertical descendente. Es el que se produce de un superior jerárquico a una persona que está bajo su mando.
- Vertical ascendente. El que realizan las personas trabajadoras hacia su superior.
- Horizontal: Es el que se produce entre personas trabajadoras en el mismo nivel jerárquico o sin relación de jerarquía entre ellos.

Según la jurisprudencia laboral, los requisitos para que exista acoso laboral son los siguientes:

- - Hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas.
- - La violencia psicológica debe ser intensa y grave.
- - La situación debe prolongarse en el tiempo.
- - La violencia debe tener el objetivo de dañar psicológicamente o moralmente la persona para marginarla de su entorno laboral, generando un entorno hostil, degradante u ofensivo.

2. Acoso sexual

El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico o con reflejo documental, escrito, sonoro o de imagen, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento verbal o físico, relacionado con el sexo de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares también se considerará situación amparada por este Protocolo, cuando se den los requisitos definidos en el apartado anterior.

4. Acoso por razón de la orientación sexual

Cualquier comportamiento verbal o físico, relacionado con la orientación sexual de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la misma, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La orientación sexual es la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

5. Acoso por razón de la identidad de género y de la expresión de género

Cualquier comportamiento verbal o físico, relacionado con la expresión de género o la identidad de género de una persona, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la misma, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. hostil, degradante, ofensivo o segregado.

La ONU define la identidad de género como la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales.

Se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

6. Acoso basado en las características sexuales de una persona

El **acoso por características sexuales** se refiere a comportamientos no deseados que tienen como base las características biológicas sexuales de una persona, es decir, aquellos rasgos físicos relacionados con el sexo asignado al nacer (por ejemplo, genitales, cromosomas, órganos reproductivos, vello corporal, voz, etc.), independientemente de la identidad o expresión de género de la persona.

7. Indemnidad frente a represalias.

También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, presentados contra cualquier conducta discriminatoria por acoso contra su persona u otras personas del centro.

8. Delito de acoso sexual.

El artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal tipifica el delito de acoso sexual estableciendo que:

“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 de este artículo.

9. Otras formas de acoso discriminatorio

Partiendo del principio de que todo acoso es discriminatorio, existen otros tipos de acoso discriminatorio distintos de los anteriores.

Se trata del acoso discriminatorio como acoso moral vinculado a conductas basadas en factores discriminatorios específicos como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad de una persona, etc. Toda conducta basada en estos motivos u otros de naturaleza personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo constituye acoso discriminatorio.