



FUNDACIÓN GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC

INFORME DE IGUALDAD



AÑO 2025

FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC
Hospital Teresa Herrera, 1^a Planta. Xubias de Arriba, nº84, 15006, A Coruña.



PRESENTACIÓN

La **FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC** declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre ambos sexos como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre todas las personas trabajadoras de la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD	3
1.1. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	4
1.2. DEFINICIONES.....	5
2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	8
2.1. Aspectos generales	8
2.2. Objeto Social	9
2.3. Estructura de la organización.....	10
2.4. Naturaleza, escala y complejidad de actividades	10
3. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD	12
4. COMISIÓN NEGOCIADORA	13
5. COMUNICACIÓN Y REGISTRO	16
5.1. Implantación	16
5.2. Documentación necesaria	16
6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	17
6.1. Comisión de seguimiento	17
6.2. Sistema de solución de conflictos	17
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN.....	23
7.1. Objetivos generales	23
7.1.1. Objetivos generales cualitativos	23
7.1.2. Objetivos generales cuantitativos....	24
7.2. Resumen de medidas	25
7.3. Detalle de medidas.....	26
1. Acceso a la empresa y procesos de selección.....	26
2. Conciliación laboral y personal.....	27
3. Formación en igualdad.....	28
4. Formación profesional	28
5. Prevención de la salud laboral	29
6. Prevención del acoso sexual y por razón de género	30
7. Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género	31
8. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	32
8.1. COMPROMISO DE F-INIBIC	32
8.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	34
8.2.1. La tutela preventiva.....	34
8.2.2. Procedimiento de actuación	40
8.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	46
8.4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA F-INIBIC.....	47
9. PROTOCOLO LGTBI.....	49
9.1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE F-INIBIC	49
9.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	50
9.3. VIGENCIA	50
9.4. DEFINICIONES	50
9.5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN.....	52
9.6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO	52
9.7. DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO....	54
9.8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	55
9.8.1. Principios rectores y garantías del procedimiento.....	55
9.8.2. Intervinientes	56
9.8.3. Desarrollo del procedimiento.....	56
9.9. TIPIFICACIÓN.....	60
9.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO	61
9.11. DISPOSICIONES FINALES	61
9.12. ANEXO I - Glosario	62
9.13. ANEXO II - LGTBIofobia.....	65
9.14. ANEXO III - MODELO DE DENUNCIA....	67
9.15. ANEXO IV - Consentimiento	67



1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.



Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Fundación como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.1. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC, se estructura en los siguientes apartados:

- ✓ **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la dirección, respecto a:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- ✓ **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.



- ✓ **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.
- ✓ **Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad:** para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se estará a lo dispuesto en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad y, en caso de no alcanzar la mayoría necesaria para la solución del conflicto, las partes se someten a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

1.2. DEFINICIONES

- a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

- c) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

- d) Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

- e) Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.



Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular si crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva 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 (art. 7.4 Ley 3/2007).

f) Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

g) Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

h) Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo 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 destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

i) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

j) Acciones positivas.



Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

k) Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

l) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores/as en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

m) Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

n) Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

o) Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

p) Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.



2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El plan de igualdad se enmarca en un determinado contexto organizativo y societario que se define en los siguientes apartados para facilitar su comprensión.

2.1. Aspectos generales

2.1.A. Titularidad de la empresa

La FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC es una entidad sin ánimo de lucro de naturaleza jurídico-privada, si bien está integrada en el sector público autonómico por su vinculación con la administración pública a través de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Galicia.

A. Nombre o razón social

Fundación Pública Galega de Investigación Biomédica INIBIC, inscrita en el Registro de Fundaciones de interés gallego, sección de la Consejería de Sanidad, con el n.º 3, 1991/9.

B. NIF

G15335219

C. Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

7211

D. Tamaño de la organización y miembros de la misma

Más de 50 personas trabajadoras.

La organización de la entidad está compuesta por,

- Patronato.
- Dirección.
- Personal contratado fijo y temporal.

E. Código del convenio de aplicación

Es de aplicación el convenio colectivo de empresa de las FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC (antes denominada Fundación Profesor Novoa Santos)

Código de convenio 1510102012021



2.2. Objeto Social

El objeto social de la Fundación contenido en sus Estatutos es *“impulsar la investigación, la docencia, la formación y el desarrollo científico tecnológico y la innovación en el ámbito sanitario y en ciencias de salud, así como realizar otras actividades que puedan contribuir a la consecución del objeto fundacional, caracterizado por el interés general gallego”*.

La Fundación sirve de apoyo, asesoramiento y gestión a los profesionales e investigadores de los centros del Sistema Público de Salud de Galicia y del Instituto de Investigación biomédica de La Coruña en (adelante, INIBIC) y contribuirá eficazmente a la consecución de los objetivos fundacionales, recabando el apoyo de las entidades públicas y privadas para sus fines, realizando labores de difusión y divulgación de actividades investigadoras de los centros de investigación de Galicia aumentando progresivamente de este modo su capacidad para competir en la calidad de su producción científica.

La FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC como encargada de la gestión de la investigación, le corresponden las siguientes funciones:

- Fomentar la cooperación de la sociedad Galega con las instituciones sanitarias públicas.
- Promover la investigación científica poniendo a disposición de los investigadores los medios y recursos de la Fundación para la consecución de una mayor calidad en la prestación de sus servicios a la comunidad gallega.
- Proponer y llevar a cabo acciones de promoción y dinamización de la investigación.
- Favorecer la colaboración entre los distintos equipos de investigación, así como la relación con otros centros que realicen actividades afines.
- Difundir los resultados de las actividades investigadoras y facilitar el conocimiento de los avances de los avances científicos y tecnológicos fomentando su aplicación.
- Fomentar la transferencia a la sociedad de los resultados de investigación generados en su ámbito a través de una adecuada protección y gestión del conocimiento e intervenir y participar en todos los ámbitos que en general estén relacionados con estos objetivos.
- Participar en todos los ámbitos que en general están relacionados con estos objetivos.

Estas funciones se desarrollan a través de:

- a) Asesoramiento, gestión y apoyo administrativo a las solicitudes de becas, premios, proyectos de investigación y convenios de investigación.
- b) Difusión de convocatorias de ayuda a la investigación, tanto de organismos externos como las propias de la entidad.
- c) Gestión de la tramitación y negociado en la captación de recursos provenientes de fuentes de financiación privadas: convenios, contratos y donaciones.
- d) Facilitar la incorporación de Recursos Humanos para el desarrollo de actividades propias de los grupos de investigación.
- e) Difusión de los resultados de la investigación
- f) Asesoramiento en todo el proceso de innovación y transferencia de los resultados científicos obtenidos por los profesionales.



2.3. Estructura de la organización

La Fundación tiene la siguiente estructura organizativa:

- a. El Patronato, como órgano máximo de gobierno.
- b. La Dirección, órgano ejecutivo y de gestión. Y, dependiendo de esta:
 - i. Unidad Técnica, encargada de los servicios comunes y estructurales (RRHH, Gestión de Proyectos, Calidad, Gestión Económica, Gestión y Promoción de la Investigación, Estudios clínicos y departamento legal).
 - c. Personal investigador y de apoyo a la investigación.

El Patronato de la FUNDACIÓN GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC es el máximo órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales, estableciendo las directrices de carácter general y la planificación estratégica de la entidad, administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos. Asimismo, le corresponde al Patronato el nombramiento de su director ejecutivo, cargo que actualmente es ocupado por D.ª Patricia Rey Pérez, quien a su vez actúa como secretaria del Patronato, con voz, pero sin voto. La composición de dicho Patronato es la siguiente:

	Total	Mujeres	(%)	Hombres	(%)
PATRONATO	15	7	46,66	8	53,33

2.4. Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La FUNDACIÓN GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC es una entidad sin ánimo de lucro, de naturaleza jurídica privada del sector público autonómico gallego que se rige por el ordenamiento civil, administrativo y tributario que, por razones de especialidad y vigencia le sean de aplicación en cada momento, tal y como establecen sus Estatutos. Tiene la consideración de medio propio instrumental y servicio técnico de la Xunta de Galicia. En cuanto al régimen jurídico del personal contratado por la Fundación, tiene la consideración de empleado/a público/a de salud en los términos del artículo 108 de la ley 8/2008, y como norma supletoria, en el Decreto 129/ 2012, de 31 de mayo, por el que se regula el régimen aplicable al personal de las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico de Galicia, rigiéndose, por lo demás, por el Estatuto de los Trabajadores, en lo que aplica, por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por el convenio colectivo del de Empresa de la Fundación Pública Galega de Investigación Biomédica INIBIC. Sus recursos financieros proceden de las ayudas y subvenciones públicas y de los ingresos procedentes de contratos y/o convenios con el sector público y privado.

La Fundación gestiona los fondos de los distintos grupos de investigación, cuyo destino es entre otros, la selección y contratación de los trabajadores/as que, en cada caso, sean



necesarios para el desarrollo de la actividad investigadora, a solicitud de los Investigadores Principales (IPs) y que se efectúa mediante convocatoria pública, ajustada a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y de forma acorde a los principios establecidos por el *Human Resources Strategy for Researches* (HRS4R).

Es por tanto la responsable de la vinculación laboral de las personas trabajadoras a su servicio, lo que conlleva el cumplimiento de las obligaciones en orden al pago de las retribuciones mediante la utilización de los fondos de investigación, así como la facultad de dirección disciplinaria y organizativa.

Salvo en lo referente a su vinculación laboral, la responsabilidad científica de la actividad investigadora del beneficiario de la ayuda o contrato le corresponde al investigador principal o responsable de cada proyecto de investigación.

En cuanto a la estructura de empleo se puede clasificar al personal de la FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC en los siguientes grupos:

- Plantilla estructural que realiza las tareas permanentes y transversales que dan soporte a toda la actividad de investigación.
- Personal investigador y personal técnico de apoyo a la investigación con contratos temporales o indefinidos científico-técnicos con cargo a proyectos o plataformas (financiado por fondos finalistas públicos o privados competitivos)

Lugar de realización de actividades empresariales

Su actividad se lleva a cabo dentro de las instalaciones de los edificios, pertenecientes al Servicio Gallego de Salud (Hospital Materno Infantil Teresa Herrera, Edificio Anexo de Laboratorios y en el Complejo Hospitalario de A Coruña (CHUAC) en virtud de un convenio general de colaboración suscrito el 31 de enero de 2008, con la Consejería de Sanidad, el Servicio Gallego de Salud, por el que se autoriza la cesión de uso de los espacios físicos, instalaciones y medios técnicos necesarios para realizar su labor investigadora.

Su sede social está ubicada en Xubias de Arriba, 84 de A Coruña (C.P.15006)



3. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

Negociación

El plan se ha pactado con el comité de empresa

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad y Diversidad está dirigido a todo el personal que conforma la Fundación INIBIC en la provincia de A Coruña pero también está dirigido a cualquier otro colectivo que pueda verse afectado por las medidas aquí recogidas tales como estudiantes en prácticas, científicos visitantes, etc.

Ámbito funcional

El ámbito funcional del Plan de Igualdad es el de empresa.

Ámbito laboral

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, en su caso, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal

La extensión del plan será:

Desde	Hasta
15/05/2025	14/05/2029



4. COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión negociadora del Plan de Igualdad está integrada por las siguientes personas:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Área
Patricia Rey Pérez	patricia.rey.perez@sergas.es	Directora	Dirección
Susana Junquera Gestal	Susana.Junquera.Gestal@sergas.es	Responsable	RRHH
Valentina Calamia	Valentina.Calamia@sergas.es	Representante de las Personas Trabajadoras	Comité de Empresa
Paula García González	Paula.Garcia.Gonzalez@sergas.es	Representante de las Personas Trabajadoras	Comité de Empresa

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

15/01/2025

Representación de las personas trabajadoras

El presente plan se realiza con acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras,

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Cargo en el Comité	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Presidenta	1	1	0
Secretaria	1	1	0

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CIG	5	2	1
UGT	4	4	0

*En la representación de la CIG hay pendiente de cubrir dos vacantes.

Composición de la representación empresarial



Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
DIRECCIÓN	1	1	0
RESPONSABLE RRHH	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Análisis de la negociación del plan

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Sí

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Sí.

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí, de consultoría externa.

Medios y recursos asignados para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas:

1. **Documentación y guías:** Guía práctica de CCOO y el manual del Instituto de la Mujer.
2. **Recursos tecnológicos:** Software Complylaw para la recopilación y análisis de datos,
3. **Espacios y equipos:** Salas de reuniones y equipos audiovisuales para

llevar a cabo sesiones de formación y reuniones del comité de igualdad.

4. **Materiales de comunicación:** Folletos, carteles y otros materiales informativos para sensibilizar y comunicar las políticas de igualdad dentro de la empresa.

5. **Recursos humanos:** Personal especializado en igualdad de género, en concreto Susana Junquera Gestal y Ángela García, como consultores o responsables de igualdad, que puedan liderar y coordinar el plan

¿Las personas de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad en el ámbito laboral, por parte de la empresa, antes de la realización del diagnóstico y negociación del plan de igualdad?

Sí.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?



No.

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

Los compromisos acordados se recogen en la “Carta de Compromiso con la igualdad de mujeres y hombres”, enviada a la plantilla, del siguiente tenor literal:

*En la **FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC** hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, así como un **PLAN DE DIVERSIDAD** siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así como en la 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.*

En los próximos meses está previsto que realicemos la negociación del Plan de Igualdad y Diversidad en el seno de la Comisión negociadora; para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de la Fundación como de la Representación de las Personas Trabajadoras, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la Fundación durante los próximos años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad y Diversidad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.



5. COMUNICACIÓN Y REGISTRO

5.1. Implantación

La divulgación del Plan de Igualdad y Diversidad de la FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC será responsabilidad de la dirección y se realizará de forma alineada con el Plan de Comunicación Interna y Externa. El Plan será difundido a todo el personal que conforma la entidad.

En este sentido, la difusión del Plan principalmente se realizará a través de los siguientes canales de comunicación:

1. Web de la Fundación:

[https://www.fundacionprofesorGalega
INIBICsantos.org/es/portal-de-transparencia-es/](https://www.fundacionprofesorGalegaINIBICsantos.org/es/portal-de-transparencia-es/) de Investigación Biomédica

Se ha establecido un área específica para publicar el Plan y recoger toda la información relacionada con las políticas de Igualdad de la Fundación.

2. Guía de acogida para el nuevo personal incorporado.
3. Correo electrónico directo: *plan.igualdad.finibic@sergas.es*

Código del Plan de Igualdad (art. 13)

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del presente plan de igualdad le será asignado un código conforme a lo establecido en el anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

5.2. Documentación necesaria

- Solicitud de inscripción.
- Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.
- Actas de la Comisión Negociadora.
- Documento de representación de la persona que solicita la inscripción del plan.



6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

6.1. Comisión de seguimiento

Será la misma comisión negociadora quien realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan, teniendo entre sus atribuciones:

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Realización de informes de seguimiento.

6.2. Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, la resolución de conflictos se realizará ante la comisión paritaria del convenio.



7. DIAGNÓSTICO

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Del organigrama de la empresa y su clasificación se observa que existe una clara sobrerepresentación femenina en todas las áreas de trabajo (76%) excepto en los órganos de gobierno (Patronato) en donde dicha mayoría no se ve reflejada en la misma proporción al estar formado ligeramente por menos mujeres que hombres.

No obstante, esta composición viene derivada de los propios Estatutos de la Fundación, en donde se dispone que los miembros del Patronato recaerán en las personas que ocupen determinados cargos institucionales en cada momento y por tanto no ser de libre designación.

En cuanto al cargo de alta Dirección, es desempeñado por una mujer desde octubre de 2013 quien está personalmente comprometida a desarrollar e implementar las políticas de igualdad.

Como señalábamos anteriormente, la composición de la plantilla está fuertemente feminizada. Procede, por tanto, analizar las causas de esta sobre representación femenina:

En primer lugar, examinamos las convocatorias de empleo, que debido a la naturaleza de la FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC son de carácter público, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, comprobando que el porcentaje de mujeres aspirantes a los distintos puestos de trabajo ofertados es de un 73,5 % lo que explica que la mayor parte de los nuevos contratos formalizados sean con mujeres.

Siendo esa la justificación, corresponde analizar la causa de ese mayor número de mujeres solicitantes de empleo si bien se trata de un factor externo y, por tanto, ajeno a la voluntad de la Fundación. Y en ese punto, nos encontramos ante un origen estructural, ya que, a nivel nacional, los egresados de universidades en titulaciones biosanitarias son mayoritariamente femeninas.¹

Así, vemos que, en la Comunidad de Galicia, el porcentaje de mujeres egresadas en las distintas ramas del conocimiento biosanitario es el siguiente:

- Grado en Enfermería del 83,6% al 84,61%.
- Grado en Psicología: 81%.
- Grado en Medicina: 69%.
- Grado en Biología: del 56,7% al 60,5%.
- Grado en Farmacia: del 73,1%.

¹ Fuente: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.universidades.gob.es%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F07%2F2024_Estad_EEU-EgresadosEEU.xls



Este desequilibrio, aumenta en el caso de enseñanzas de máster, en donde se observa que un gran número de másteres especializados superan el 80% de egresadas, alcanzando incluso el 100%. A modo de ejemplo, en el curso 2022-2023 se han observado en las siguientes universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Galicia, los siguientes resultados ²:

Universidad de A Coruña	% Mujeres
Máster Universitario en Discapacidad y Dependencia	90,0 %
Máster Universitario en Biotecnología avanzada	78,6 %
Máster Universitario en Asistencia e Investigación sanitaria	77,1 %

Universidad de Santiago	% Mujeres
Máster Universitario Psicología General Sanitaria	87,5 %
Máster Universitario en condicionantes genéticos, nutricionales y ambientales del crecimiento y desarrollo	84,6 %
Máster Universitario en Investigación y Desarrollo de medicamentos	76,9 %
Máster Universitario en Investigación en Investigación Biomédica	62,5 %

Universidad de Vigo	% Mujeres
Máster Universitario en Nanociencia y nanotecnología	100 %
Máster Universitario en Biotecnología Avanzada	86,7 %
Máster Universitario en Nutrición	86,4%

Esta distribución se mantiene en los títulos de doctorado obtenidos en el curso 2022-2023 (últimos datos publicados), con un 68,15% de mujeres que han obtenido el título de doctorado en la Comunidad de Galicia, dentro de la rama de ciencias de la salud.³ Además, esta tendencia no es exclusiva de esta comunidad, sino que se reproduce en los datos a nivel nacional. Por tanto, no

² Fuente:

https://estadisticas.universidades.gob.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/EEU_2024/Doctorado/Egresados//I0/&file=3_1_Egr_Sex_Edad2_Rama_Univ.px&t

³ Fuente: http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/Doctorado/Egresados//I0/&file=Egr_Docct_Sex_Nac_Rama_CA.px&type=pcaxis



nos encontramos ante un desequilibrio de género provocado por factores internos, sino que la mayor participación de la mujer en el ámbito de la investigación biosanitaria viene determinada por el mayor número de estudiantes y egresadas de nuestras facultades en las ramas biosanitarias. Esto concuerda con los datos de la presente entidad, donde se observa que el 82 % de la plantilla tiene estudios universitarios. No solo eso, sino que el 98% de la plantilla ha realizado en los 2 últimos años formación dentro del lugar y jornada de trabajo, en todos los casos relacionados con cursos de actualización. Esto es debido a que la actividad de investigación de la empresa requiere, en prácticamente todas las áreas de trabajo, personal muy cualificado debido a la alta especialización exigida.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, observamos que la mayor parte de la plantilla se encuentra en los rangos medios de edad (25-34; 35-44), estando los máximos en el tramo 25-34 años. En esos mismos rangos se observa que el mayor porcentaje es de presencia femenina (74,7% y 81,6% respectivamente respecto a los hombres en el mismo rango de edad. Más llamativo es que, en el rango de mayor edad, el 100% son mujeres.

Por antigüedad, el 74,30 % tienen menos de 5 años de antigüedad, de los cuales también en un porcentaje prácticamente idéntico se corresponde con mujeres, siguiendo una línea descendente año a año, lo que en muchos casos se debe a tener en cuenta únicamente la fecha de la última contratación, sin perjuicio de que, en numerosos casos, los trabajadores/as hayan podido mantener contratos previos con la entidad. La explicación para este dato está en que las contrataciones se venían realizando, en su mayor parte, con carácter temporal para la realización de proyectos de investigación, con autonomía y sustantividad propia y vinculadas, generalmente, con ayudas y subvenciones finalistas y sujetas a una fecha de finalización concreta. Sin embargo, esta situación se verá alterada en los próximos años, debido a la derogación de este tipo de contratos por la normativa legal, pasando a considerarse indefinidos científico-técnicos.

En cuanto al tipo de jornada, el 87,15 % tienen jornada completa, suponiendo las mujeres el 75% de este tipo de contratos.

No existen en la entidad puestos de mando más allá de la Dirección y el Patronato, si bien existen dos mandos intermedios ostentados por mujeres. Por clasificación profesional, de acuerdo al sistema recogido en el convenio, se observa que el mayor grupo de personas se encuadran dentro de la categoría de Titulado Grado I (31,8%), correspondiendo un 75,4 % a mujeres, dato coherente con su participación en el total de la plantilla. El siguiente grupo de mayor número de personas trabajadoras es el de Titulados Grado II (21,78 %), de los cuales el 87,2 % son mujeres, lo que supone una desviación del 11,2 % respecto a su participación en el total de la plantilla.

No existen, o no se han declarado, víctimas de violencia de género.

Respecto a las bajas médicas, en el periodo de análisis solo se ha producido una baja por accidente de trabajo, de una mujer, correspondiendo el resto de las bajas a enfermedad común de las cuales, el 84,4 % han afectado a mujeres. Respecto de la conciliación se han recibido 27 solicitudes de permisos retribuidos vinculados a la conciliación, todos ellos concedidos, de las cuales un 74,10 % han sido para mujeres.

Se puede decir que todas las causas de desproporción observadas se derivan del desequilibrio mismo de sexos en plantilla, y esto se refleja especialmente bien en el apartado retributivo, donde se observa una igualdad ejemplar: los 5 hombres y mujeres en la misma categoría cobran exactamente lo mismo, con 0% de brecha salarial. Esta únicamente se ve aumentada a casi un



30% a favor de las mujeres al incluir el puesto de la directora, resultado fácilmente comprensible por su puesto de responsabilidad.

El cuestionario para la elaboración del diagnóstico que se ha remitido a la plantilla ha tenido un porcentaje muy bajo de participación, que no llega al 23%, correspondiendo un 65,9 % de las respuestas al sexo femenino. El 90% de las respuestas afirman están de acuerdo con la puesta en marcha del Plan de Igualdad si bien, el 82% también afirma que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres; En cuanto a la dirección de la empresa, el 88% de las respuestas consideran que ésta está sensibilizada para que la igualdad sea una realidad. A estos efectos se consideran respuestas positivas las obtenidas en los niveles 3,4 y 5 de la encuesta, siendo el nivel 1 “nada de acuerdo” y el 5 “muy de acuerdo”).

Del análisis de las respuestas se constata una valoración muy positiva en casi la totalidad de las cuestiones planteadas, lo que evidencia la satisfacción de la plantilla respecto a la política de igualdad en la F-INIBIC: Así, respecto a la selección de personal de forma objetiva (80%), formación (85,3%), retribuciones (67,5%) y conciliación (80,5 %).

No obstante, se observan deficiencias en los canales de comunicación con la plantilla. Particularmente, resulta llamativo que un 52,5% opinan que la empresa no ha informado de las medidas de conciliación disponibles, sin embargo, el 75% de las personas encuestadas, consideran que la empresa favorece los derechos de conciliación, no existiendo diferenciación entre hombres y mujeres.

Únicamente se ha valorado negativamente el apartado de promoción en la empresa, pero en este sentido, debe indicarse que a la promoción profesional solo puede accederse mediante la presentación de la candidatura a una eventual convocatoria pública de empleo a la que pueden optar las personas trabajadoras siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

También se detecta una debilidad en la comunicación sobre el procedimiento a seguir en los casos de acoso lo que es acorde con la realidad dado que, hasta el momento, no se contaba con este instrumento. No obstante, según el cuestionario realizado a la plantilla en materia de acoso, han declarado no haber sido víctimas de acoso sexual ni por razón de sexo ni conocen casos en los que se haya podido producir.

A pesar de que la feminización de la plantilla se justifica por los encuestados como una razón vinculada al sector de la actividad de la F-INIBIC, el 94,7 % no consideran necesaria la realización de acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.

En cuanto al colectivo LGTBIQ+, el 92% de las respuestas afirman no tener constancia de casos de discriminación, odio o acoso y el 70,7% creen necesario contar con un protocolo específico, lo que llama la atención sobre el 90% que si consideran necesario un Plan de Igualdad.

En el mismo ámbito de cuestiones planteadas, cuatro personas que pertenecen a este colectivo consideran que nadie deba conocer su orientación sexual o identidad de género y solamente una respuesta asevera que no lo manifiesta para evitar situaciones de odio.

En el cuestionario remitido a la representación legal de las personas trabajadoras no se ha recibido ninguna respuesta, por lo que no es posible valorar sus opiniones en esta materia.

Las debilidades encontradas en el momento de efectuar la fase de diagnóstico serán corregidas definitivamente a través de las medidas que se adoptan en el presente plan y que resumidamente consisten en:



1. Difusión del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, así como del protocolo LGTBIQU+, estableciéndose canales de denuncia y el procedimiento a seguir.
2. La elaboración de un Manual de Bienvenida que será difundido tanto entre el personal actualmente en activo como para el personal de nuevo ingreso. Este manual, recogerá aspectos básicos de las relaciones laborales, con un lenguaje cercano y no sexista e informará sobre los principales aspectos de la organización y de la relación laboral:
 - Misión, visión y objetivos de la Fundación.
 - Compromisos de la organización.
 - Estructura organizativa.
 - Órganos de representación del personal.
 - Canales de Comunicación.
 - Normas laborales generales:
 - Jornada Laboral, permisos y vacaciones.
 - Procedimientos en casos de bajas por enfermedad o accidentes (I.T).
 - Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias.
 - Procedimientos administrativos generales normalizados (Solicitud de certificados y documentación laboral en general, solicitudes de permisos).
 - Normas de salud y prevención de Riesgos Laborales:
 - Declaración de la Política de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Factores de Riesgo Laboral.
 - Equipos de Protección Individual (EPI).
 - Derechos y Deberes de la plantilla.

En la FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC se facilita la flexibilidad horaria para permitir conciliar a las personas trabajadoras con sus necesidades familiares. Las condiciones laborales existentes, favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral al no existir jornada partida ni régimen de turnos y con una jornada anual de 1642,50 horas prestadas de lunes a viernes.



8. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la FUNDACIÓN PÚBLICA GALEGA DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA INIBIC y, extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ⇒ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ⇒ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.⁴

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
- Medidas
- Personas Responsables
- Plazos de Ejecución

8.1. Objetivos generales

Los objetivos generales se refieren las metas hacia las que se pretende avanzar mediante el conjunto del Plan. A partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se hayan establecido como necesarias de intervención.

8.1.1. Objetivos generales cualitativos

- A. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- B. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones de la Fundación.
- C. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.

⁴Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.



- D. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla de la Fundación.
- E. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.
- F. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.
- G. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- H. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
- I. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- J. Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- K. Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.
- L. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

8.1.2. Objetivos generales cuantitativos

- A. Teniendo en cuenta el desequilibrio entre sexos existente en la plantilla que ha reflejado el diagnóstico, se fija como objetivo cuantitativo, disminuir esta brecha en un 10% a la fecha de finalización de la vigencia del Plan.
- B. Asimismo, considerando que en los cuestionarios a la plantilla se ha puesto de manifiesto que muchos trabajadores/as desconocían sus derechos de conciliación o la forma en que encontrar información general sobre ello, se propone como objetivo lograr que en los próximos cuestionarios, pertenecientes a la renovación del plan, al menos el 60% de la plantilla responda conocer sus derechos o dónde encontrar información sobre ellos y sobre el plan de igualdad.



8.2. Resumen de medidas

Se indican a continuación las medidas que la organización tiene previsto implementar o ha implementado para la mitigación de las situaciones contrarias a igualdad.

- **Acceso a la empresa y procesos de selección**

Medida 1.1. Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Medida 1.2. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

Medida 1.3. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Medida 1.4. Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Medida 1.5. Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.

- **Conciliación laboral y personal**

Medida 2.1. Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

Medida 2.2. Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.

- **Formación en igualdad**

Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla.

- **Formación profesional**

Medida 4.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Medida 4.2. Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Medida 4.4. Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

- **Prevención de la salud laboral**

Medida 5.1. Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Medida 6.1. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Medida 6.2. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Medida 6.3. Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima

- **Prevención del acoso sexual y por razón de género**

Medida 7.1. Apoyar y orientar a las víctimas de acoso o violencia de género.



8.3. Detalle de medidas

1. Acceso a la empresa y procesos de selección

Medida 1.1

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Descripción

Se programarán difusiones específicas para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.

Fecha límite:

31-12-2026

Medida 1.2

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de

personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable:

RRHH-Selección

Destinatarios:

Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y de contrataciones por sexos.

Fecha límite:

La vigencia del plan.

Medida 1.3

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable:

Presidente y vocales del comité de selección.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite:

La vigencia del Plan



Medida	1.4
Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	

Descripción

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo.

También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable:

Presidente del Comité de Selección.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite:

31-12-2026

Medida	1.5
Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.	

Descripción

Realización de jornadas de puertas abiertas en las que se tratará de romper con los tópicos. Se fomentará la colaboración con centros educativos, organismos públicos y/o asociaciones.

Responsable:

Unidad Técnica

Destinatario:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Jornadas realizadas.

Fecha límite:

La de la vigencia del Plan.

2. Conciliación laboral y personal

Medida	2.1
---------------	------------

Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

Descripción

Aumentar la transparencia creando un área en la web de la entidad donde se presente el Plan de Igualdad, difundiéndolo el mismo, las pautas, medidas y canales de acceso. También se incluirán recordatorios de la existencia del mismo en las comunicaciones a la plantilla.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Evidencia de creación de este apartado en la web.

Estadísticas de visitas a esta sección de la web.

N.º de acciones de difusión realizadas comunicando la existencia de este apartado.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan



Medida

2.2

Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.

Descripción

Formar a la plantilla para que conozcan sus derechos en materia de conciliación, permisos y medidas de compensación en el marco del convenio, mediante recordatorios periódicos en forma de comunicaciones. Dichos recordatorios incluirán el enlace al apartado web del Plan de Igualdad y un recordatorio de la existencia de dicha área y sus contenidos.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

N.º de acciones de difusión realizadas.

Estadísticas de apertura en el caso de boletines/ newsletters.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan

3. Formación en igualdad

Medida

3.1

Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla.

Descripción

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género. Asimismo, dado que la Comisión de Igualdad es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento de este será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad. Adicionalmente, se incluirá en la

formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable:

RRHH – Comisión de Formación.

Destinatarios:

RRHH.

Comisión de Igualdad.

Toda la plantilla.

Indicadores:

Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

Fecha límite:

31-12-2026

4. Formación profesional

Medida

4.1

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Descripción

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores/as (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable:

Comisión de Formación.

Destinatarios:

Comisión de Formación.



Indicadores:

Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite:

31/12/2026

Medida 4.2

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Descripción

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de esta y la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras. Se informará a los responsables de formación de un listado de buenas prácticas para evitar estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable:

Comisión de Formación.

Destinatarios:

Toda plantilla.

Indicadores:

Plan de Formación.

Fecha límite:

31/12/2026

Medida 4.3

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que toda la plantilla conozca las convocatorias.

Descripción

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y

grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable:

Gestor Instituto

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Plan de formación.

Evidencia de difusión del mismo.

Fecha límite:

31/12/2026

Medida 4.4

Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

Descripción

Para que la Comisión de Igualdad realice un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe de los cursos formativos impartidos desagregados por sexos. Para ello, en todos los cursos donde se acceda por inscripción se pedirá indicar el sexo.

Responsable:

Unidad Técnica

Destinatarios:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

5. Prevención de la salud laboral

Medida 5.1

Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

Descripción



Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores/as, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable:

Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Plan de Prevención de RRLL.

Fecha límite:

31-12-2025

Medida

5.2

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Descripción

El Comité de Seguridad y Salud Laboral enviará un informe anual a la Comisión de Igualdad con el registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable:

Unidad Técnica

Destinatarios:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite:

Vigencia del plan

6. Prevención del acoso sexual y por razón de género

6.1

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Descripción

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Representantes legales de las personas trabajadoras, Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Registro de casos identificados en la empresa.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan con revisión anual.

Medida

6.2

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatario:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Estadísticas de difusión del canal de denuncias.

Fecha límite:

31-12-2025

**Medida****6.3**

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

Descripción

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Trabajadores/as víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

Documento de confidencialidad de la empresa.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

7. Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género

Medida**7.1**

Apoyar y orientar a las víctimas de acoso sexual o violencia de género.

Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, en la medida de sus posibilidades y en función de las necesidades de cada caso.

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo de la plantilla.

Indicadores:



9. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Fundación Pública Galega de Investigación Biomédica INIBIC (F-INIBIC)

9.1. COMPROMISO DE F-INIBIC

EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, F-INIBIC manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, F-INIBIC quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, F-INIBIC asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con exigencia de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la misma.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, F-INIBIC no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, F-INIBIC al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas -sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En A Coruña, a 30 de abril de 2025

PATRICIA REY PÉREZ

Directora



9.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, F-INIBIC implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

9.2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

Primero. - Declaración de principios:

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

F-INIBIC formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en la entidad. F-INIBIC, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto plurifensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.



En el ámbito de la Fundación no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. F-INIBIC sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la F-INIBIC tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos la organización, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, F-INIBIC sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

Segundo. - Identificación de conductas

A. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual:

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.



Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

B. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

1. Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
2. Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
3. Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
4. Que no se trate de un hecho aislado.
5. El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que



a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- **Ataques con medidas organizativas:**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
6. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
8. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
9. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



○ **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

○ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

C. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología (tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes), el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica.



D. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art. 173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años.... Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales	(art. 178, art. 179 y art. 180).
CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años	(art. 181, art. 182, art. 183 y art. 183 bis).
CAPÍTULO III. Del acoso sexual	(art. 184).
CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual	(art. 185 y art. 186).
CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores	(art. 187, art. 188, art. 189, art. 189 bis; art. 189 ter).



9.2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de denuncia o reclamación.
2. Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso: plazo máximo de 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación.
3. Fase preliminar (potestativa): plazo máximo de 7 días laborables.
4. Expediente informativo: plazo máximo de 10 días laborables prorrogables por otros 3.
5. Resolución del expediente de acoso: plazo máximo de 3 días laborables.
6. Seguimiento: plazo máximo de 30 días naturales.

Primero. - Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas: Una persona perteneciente al departamento de recursos humanos en F-INIBIC, un/a miembro del comité de empresa y la persona que actúe como coordinador de prevención de riesgos laborales.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de F-INIBIC la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.



Segundo. - El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación

En F-INIBIC el departamento de RR. HH será el encargado de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización (*Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo*).

Las personas trabajadoras de F-INIBIC deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y F-INIBIC garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la Fundación habilita la cuenta de correo electrónico denuncias.acoso.finibic@sergas.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de F-INIBIC la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.



Tercero. - La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



Cuarto. - El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación confidencial y basada en el principio de contradicción en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de F-INIBIC adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de F-INIBIC separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.



Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de F-INIBIC a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.



Quinto. - La resolución del expediente de acoso

La dirección de F-INIBIC una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de F-INIBIC procederá a:

- A. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- B. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de F-INIBIC mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de F-INIBIC.

La dirección de F-INIBIC adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:



- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Sexto. - Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

9.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de F-INIBIC, el 15/05/2025 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través del apartado de igualdad en la web de la Fundación, manteniéndose vigente hasta el 15/05/2029.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil,



laboral o penal.

9.4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA F-INIBIC

I. Persona que informa de los hechos

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

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa u organización:

IV. Descripción de los hechos



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

.....

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

.....

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

.....

V. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a(Indicar persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual:

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:
.....

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en(Nombre de la empresa u organización).



10. PROTOCOLO LGTBI

Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI en F-INIBIC

10.1. COMPROMISO POR LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE F-INIBIC

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

En el ámbito de la Unión Europea se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razones de orientación sexual. Se han adoptado dos directivas de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros: la Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo ([2000/78/CE](#)), que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación y la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en el empleo ([2006/54/CE](#)).

Por otra parte, el artículo 4.2.c del Estatuto de los trabajadores establece el derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, o características sexuales.

La aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de los derechos de las personas LGTBI, ha supuesto una nueva obligación para las empresas que cuenten con una plantilla de más de cincuenta personas trabajadoras. De acuerdo con su artículo 15, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Las partes firmantes del presente protocolo manifiestan su compromiso para prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales que puedan producirse en el ámbito de aplicación, como requisito para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles de la empresa. Todas las personas afectadas por este protocolo tienen la responsabilidad de colaborar a conseguir un entorno laboral libre de acoso. De manera particular quienes tienen personal a su cargo. Todas las personas, y en especial quienes dirigen equipos, deben reaccionar y comunicar conductas que atenten contra lo dispuesto en el presente protocolo.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos mencionados de quienes integran esta organización, la empresa y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma. En este caso, la empresa hará un uso pleno de sus poderes directivos y disciplinarios.

Debido a que se pueden dar casos de doble de acoso (lesbianas, las transexuales, las bisexuales), este protocolo está relacionado con el protocolo frente al acoso sexual y por razón



de sexo, estos dos protocolos se complementan y la estructura de las comisiones que de ellos se derivan son iguales para no duplicarse en estos casos.

10.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Las disposiciones de este Protocolo se aplican a todas las personas que trabajan en F-INIBIC, independientemente del vínculo jurídico que los una a ésta y, por tanto, será de aplicación no sólo a la plantilla laboral sino también a cualquier otro personal que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.
2. También debe ser de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas subcontratadas por F-INIBIC, siempre que, en el marco de la cooperación entre empresas derivada del artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, prestan sus servicios en esta y resulte implicado personal de la empresa.
3. Finalmente, también debe aplicar a aquellas personas que no forman parte de F-INIBIC pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientes/as, proveedores/as y personas que solicitan un puesto de trabajo.
4. En ningún caso se formalizarán contratos con entidades que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

10.3. VIGENCIA

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello. Periódicamente se dará a conocer el protocolo a las personas trabajadoras de la empresa, así como se entregará copia a todas las nuevas incorporaciones.

10.4. DEFINICIONES

Cualquier comportamiento, verbal o físico, basado en orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Discriminación directa: situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.



Discriminación múltiple e interseccional: se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por error: existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Orden de discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: aquel donde el autor o la autora tiene ascendencia jerárquica sobre la víctima (de jefe/a hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: aquel donde el autor o la autora se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia jefe/a).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima no tienen relación jerárquica (de compañero/a a compañero/a).



10.5. POLÍTICA DE PREVENCIÓN

Para dotar de un carácter preventivo al presente protocolo, se tendrá que dar difusión del mismo a todas las personas trabajadoras de la empresa, incluida la plantilla de dirección, cuadros de mando e intermedios, así como a las nuevas incorporaciones.

Al objeto de evitar las situaciones que pudieran entenderse constitutivas de acoso en el entorno laboral se tendrán en cuenta, entre otras, las siguientes directrices:

1. **Respeto:** Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
2. **Comunicación:** No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla.
3. **Reputación:** Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.
4. **Discreción en la reprensión:** Las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamarle la atención por un inadecuado desempeño laboral se harán de forma reservada.
5. **No arbitrariedad:** Queda prohibida una distribución arbitraria o abusiva que no pueda atenderse en el tiempo de trabajo o suponga un vaciado de funciones.
6. **Uniformidad y equidad:** La aplicación de los mecanismos de control de trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa, teniendo en cuenta las circunstancias personales.
7. **Evitación del hostigamiento:** Se prohíbe cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de reclamaciones o demandas destinadas a impedir la discriminación o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad.

10.6. COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO *POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES*

- **Composición:** se conformará ante cada denuncia por la representación legal de los trabajadores y de la empresa, en el número que estos determinen y de forma paritaria.
- **Formación:** será requisito para formar parte de la Comisión tener formación en materia de igualdad, prevención y actuación frente al acoso.
- **Incompatibilidades:** en caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento (denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designado.



Si una persona integrante de esta Comisión es denunciada o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso. Dicha incompatibilidad puede ser alegada por ella misma, por cualquiera otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

- **Funciones de la Comisión:**

- a) Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- b) Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- c) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo cual debe disponer por parte de la empresa de los medios adecuados y tener acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- d) Recomendar y gestionar en el Departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
- e) Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- f) Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- g) Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- h) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.
- i) En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria responsabilidad directa de la empresa en la actuación de acoso, se dará cuenta de oficio a la Inspección de Trabajo a los efectos oportunos.

En los casos en los que de la labor instructora se pudiera constatar de manera indiciaria la existencia de un delito de odio, se dará cuenta de oficio al Ministerio Fiscal o la autoridad competente.



10.7. DENUNCIA DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

1. Se consideran legitimadas, a efectos de presentación de la reclamación o denuncia regulada en el presente protocolo:
 - a) Quien se considere víctima de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
 - b) Quien tenga conocimiento de la perpetración de una conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. En este supuesto, el órgano receptor de la reclamación tiene que pedir la conformidad expresa y escrita de la persona presuntamente acosada para proseguir el procedimiento.
 - c) El comité de empresa o delegados/as de personal, las organizaciones sindicales con representación en el comité de empresa o delegadas/os de personal, y la organización sindical a la que pudiera pertenecer la víctima.
 - d) Las personas receptoras de directrices que supongan la discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales.
2. En la denuncia debe constar la identificación de la persona presuntamente acosadora y de la persona presuntamente acosada y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia.
3. La reclamación o denuncia debe hacerse por escrito en todo caso, de acuerdo con el formulario que se incluye como anexo, y la tiene que firmar la persona u organización que la formula.
4. La comunicación debe dirigirse a cualquier miembro de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
5. F-INIBIC pondrá a disposición de la víctima de inmediato, en caso necesario, apoyo médico y psicológico, a través de medios propios o a través de recursos externos.



10.8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

10.8.1. *PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO*

- Respeto y protección a las personas: Se debe proceder con la discreción adecuada para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el respeto adecuado a todas las personas implicadas, que en ningún caso puede recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas que lo soliciten pueden ser asistidas por algún o alguna representante o asesor o asesora en todo momento a lo largo del procedimiento.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La Comisión, de manera expresa, debe poner en conocimiento de todas las personas intervenientes la obligación de confidencialidad.
- Diligencia y agilidad: La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de modo que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías adecuadas.
- Contradicción: El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas. Todas las partes intervenientes deben buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los derechos denunciados.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, F-INIBIC debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- Protección de la salud de las víctimas: La dirección de F-INIBIC debe adoptar de oficio o a instancia de la Comisión -o de cualquiera de sus miembros- o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas. Como ejemplo, las medidas mencionadas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su restablecimiento total. Cualquier medida que en este sentido adopte, debe tener el consentimiento de la víctima y ser comunicada a la Comisión para su constancia en el expediente del caso.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.
- Garantías jurídicas: Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.



10.8.2. INTERVINIENTES

Son partes en este procedimiento:

- a) La persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia.
- b) La víctima, que puede coincidir o no con la persona denunciante, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso.
- c) La Comisión de Atención al Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, que es el órgano que se establece para la atención y la investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.
- d) La dirección de F-INIBIC, que es la encargada de adoptar las medidas mencionadas.

10.8.3. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

Se establecen dos procedimientos que pueden seguir las personas denunciantes, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Primero. - Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, hasta la finalización del procedimiento, ya sea la modalidad informal, ya sea formal, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales. En los casos en que la medida cautelar sea separar la víctima del agresor mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una u otra persona se realice de la manera más rápida posible.



Segundo. - Procedimiento informal

Si la persona denunciante así lo estima oportuno, se puede intentar resolver el problema de manera informal en un primer momento. Incluso es posible que sea suficiente que explique a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que esta conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, o que interfiere en el trabajo y que deje de realizarla.

La persona denunciante puede comunicar el problema, verbalmente o por escrito, a cualquier integrante de la Comisión, que realiza las funciones de asesor/a. Entre las funciones de este/a asesor/a en esta primera fase se encuentra la de informar y asesorar a la persona denunciante sobre sus derechos y sobre todas las opciones y acciones que pueda emprender, así como la proposición la dirección de la empresa de la conveniencia o no de adoptar medidas cautelares, en aquellos casos que las circunstancias lo aconsejen. En cualquier caso, tanto la persona que presuntamente está sufriendo acoso como la persona denunciada pueden ser asistidas por la representación legal de la plantilla en todas las fases del procedimiento.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso (en adelante, persona afectada), ésta debe ponerse en contacto con la Comisión, a través del asesor/a, para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Una vez ratificada la denuncia en su caso, el asesor o la asesora dispone de tres días laborables para entrevistarse en primer lugar con la persona afectada y, posteriormente, con la persona denunciada. En la entrevista con la persona denunciada, la asesora o asesor le informará de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

La finalidad última de este procedimiento es lograr la interrupción de las actuaciones constitutivas de acoso y llegar a una solución para ambas partes.

En el plazo máximo de cinco días laborales desde que se recibe la denuncia, el asesor o la asesora debe dar por finalizado el procedimiento mediante la redacción de un acta con las conclusiones alcanzadas en este procedimiento:

- a) Acuerdo entre las partes: fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen.
- b) Sin acuerdo: el procedimiento informal se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Se entregarán copias del acta a la persona denunciante, a la persona afectada (en caso de que no coincida con la persona denunciante), a la persona denunciada, a la dirección de la empresa, a la Comisión.

En cualquier caso, si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta, o ésta es incumplida por la persona agresora, puede presentar denuncia a través del procedimiento formal.



Tercero. - Procedimiento formal

Si el procedimiento formal no da resultados o la persona denunciante entiende que, por la gravedad de los hechos, no cabe este tipo de procedimiento, se iniciará el procedimiento formal.

Este procedimiento se iniciará mediante la presentación de un escrito dirigido a la Comisión. En este escrito debe constar el nombre y los apellidos de la persona denunciante, los de la persona afectada (si no coincide con los de la parte denunciante), así como los de la persona denunciada. Asimismo, deberá constar la relación de los hechos, fechas, duración y frecuencia de estos, lugar (es) donde se han producido, y pruebas a presentar (documentos, testigos, etc.).

Una vez recibida la denuncia, la Comisión dispone de un plazo máximo de cinco días hábiles para reunirse e iniciar las investigaciones preliminares.

La Comisión establecerá el desarrollo del procedimiento formal atendiendo a las siguientes pautas:

1. Valorar nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladar esa necesidad a la dirección de la empresa para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
2. Recabar toda la información que considere necesaria sobre el entorno de las partes implicadas.
3. Determinar las personas que deben ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
4. Llevar a cabo las entrevistas, recabando de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea necesaria para la instrucción del procedimiento de investigación; informar a las personas entrevistadas que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten son tratadas con carácter reservado y confidencial; advertir a las personas entrevistadas que todo aquello que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas integrantes de la Comisión, por lo que se les debe indicar que no pueden revelar a nadie el contenido de la entrevista.
5. Redactar actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando confidencialidad total y reserva de su contenido. Estas actas, firmadas por las personas intervenientes, quedan en poder de la Comisión.
6. Determinar las pruebas que se practicarán, establecer el procedimiento para su obtención y practicar las pruebas que se determinen custodiándolas debidamente.
7. Siguiendo lo establecido en el artículo 96.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, se establece en este procedimiento la llamada «inversión de la carga de la prueba» si se presentan por la parte denunciante suficientes indicios de la existencia de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, correspondiendo a la parte denunciada probar la ausencia de discriminación,



aportando una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Finalizada la instrucción, la Comisión debe redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas e instará a la Dirección de la empresa a que adopte alguna de las medidas siguientes:

- a) Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción apreciada, sanción y su graduación. En el supuesto que no se proponga el traslado forzoso o el despido de la persona agresora, se propondrán las medidas oportunas para que ésta y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la víctima la opción de permanecer en el su lugar de trabajo o la posibilidad de solicitar un traslado. Este traslado no puede comportar un detrimiento en sus condiciones laborales.
- b) Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo. Si se cierra el expediente, pero con declaración expresa sobre la buena fe de la denuncia, la persona afectada puede solicitar el traslado de oficina o departamento, sin que suponga un detrimiento en sus condiciones laborales.

Se entregarán copias del Informe a la persona denunciante, a la persona afectada, (en caso de que no coincidiera con la persona denunciante), a la persona denunciada, la dirección de la empresa, a la Comisión. Tanto la fase de instrucción como la redacción de un Informe por parte de la Comisión tienen una duración máxima de diez días prorrogables por otros tres días hábiles. Finalmente, la Comisión debe supervisar la imposición y el cumplimiento efectivo de las sanciones motivadas por casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, siendo informada de tales extremos, conforme se apliquen por parte de la dirección de la empresa.

Cuarto. - Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, la Comisión puede proponer la adopción de las medidas adicionales siguientes:

1. Apoyo psicológico y social a la persona acosada y a su familia.
2. Modificación de aquellas condiciones laborales que, con consentimiento previo de la persona acosada, se crean beneficiosas para su recuperación.
3. Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
4. Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.



10.9. TIPIFICACIÓN

Se considerará como falta leve el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La reiteración de esta falta se convertirá en falta grave o muy grave.

Dependiendo de las circunstancias del caso del acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o los comportamientos contrarios a la libertad sexual de las personas trabajadoras será considerado como falta grave o muy grave.

La violación de la confidencialidad de los permisos por intervención quirúrgica para reasignación sexual se considerará falta muy grave.

Las conductas de represalia contra una persona que haya presentado queja o denuncia interna acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, o contra una persona que haya colaborado en la investigación constituirán una falta muy grave.

Las sanciones que deberán aplicarse serán las establecidas en el Convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento para las faltas leves, graves y muy graves.

También se considerarán las siguientes **circunstancias agravantes**:

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

1. Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
2. Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
3. Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médica mente acreditadas.
4. Que la víctima esté en período de prueba.
5. Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
6. Que se ejerzan presiones y/o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
7. Que se trate de un acoso descendente.
8. Que sea por orden.



10.10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO

La Comisión de seguimiento del Conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI ha de efectuar un seguimiento de este protocolo. A tal efecto, debe realizar las siguientes funciones:

- a. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, y elaborar un informe conjunto de sus actuaciones, el cual debe ser entregado la dirección de la empresa y, en su caso, a la RLT, y del que se da publicidad a la totalidad de la plantilla. Este informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
- b. Elaborar un informe anual para asegurar la eficacia y la confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera oportuno.

10.11. DISPOSICIONES FINALES

Primera. - La regulación y los procedimientos establecidos en este protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que, en su caso, correspondan.

Segunda. - Tanto la dirección de recursos humanos como la representación legal de la plantilla deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas trabajadoras que así lo requieran sobre el tema del presente protocolo y los modos de resolución en cuanto al acoso.



10.12. ANEXO I - Glosario

Sexo biológico: consta de unos caracteres primarios, como los testículos y los ovarios, y de secundarios, como la barba y los pechos.

Intersexual: persona con caracteres sexuales de ambos性. Estas personas forman parte de la diversidad biológica humana.

Identidad de género (e identidad sexual): consideración de la propia persona como hombre, como mujer o las dos. Es el resultado global de todo el proceso de sexualización. El proceso identitario puede ser dinámico y sufrir variaciones. Puede ocurrir que la identidad de la persona no coincida con la que le otorgan los demás.

Expresión de género: modo en que una persona comunica su identidad de género a otras a través de conductas, su manera de vestir, peinados, voz, características personales, intereses o afinidades.

Orientación sexual: hace referencia al objeto del deseo sexual.

Rol de género: Construcción social de lo que implica ser hombre o mujer en la sociedad. Existe una transmisión cultural de la definición de comportamiento, actuación social, formas de vestirse, de relacionarse socialmente en público. Define la pertenencia de ser hombre o mujer, sin dar espacio a otras visiones más amplias de la persona. Según esto existen dos géneros, género masculino y género femenino, no se da cabida a nada más. El género es una construcción social y por tanto varía según culturas y momentos históricos.

Prácticas sexuales: las prácticas sexuales que cada uno preferimos llevar a cabo durante una relación sexual. No están determinadas por el rol de género ni por la orientación sexual.

Androcentrismo: Es la forma de concebir el mundo desde un punto de vista masculino, dándole un valor hegemónico en el que tiene que ver con la masculinidad. Como constructo social todo lo relativo a masculino está empoderado y sobrevalorado, en cambio aquello que es femenino está infravalorado o devaluado.

LGTBI: es el acrónimo utilizado para referirse colectivamente a las personas Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales.

Homosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas del mismo sexo.

Heterosexualidad: la orientación sexual se presenta hacia personas de diferente sexo.

Bisexualidad: La bisexualidad es la orientación sexual de quienes sienten atracción sexual, emocional y / o romántica hacia personas de más de un género y / o sexo, no necesariamente al mismo tiempo, ni de la misma manera, ni al mismo nivel, ni con la misma intensidad. Actualmente se habla de (*pomosexualidad / sexualidad post-moderna*), pansexualidad y omnisexualidad, para hacer referencia a este concepto.

Pansexualidad: la orientación sexual se presenta como una capacidad de sentirse atraídas por las personas dejando aparte la sexualidad de las mismas, y poniendo su atención, básicamente, en cómo son interiormente, es decir, en sus sentimientos, comportamientos y manera de ser.



Gay: Hombre homosexual.

Lesbiana: Mujer homosexual.

Conductas o prácticas homosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas del mismo sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por gais, lesbianas y bisexuales, pero también se dan en personas heterosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual homosexual.

Conductas o prácticas heterosexuales: Son aquellas relaciones eróticas que se dan entre dos personas de distinto sexo. Estas prácticas habitualmente son realizadas por personas heterosexuales y bisexuales, pero también se dan en personas homosexuales. Conviene no confundir lo que se hace con lo que se es. La práctica sexual no tiene por qué implicar una vivencia en la orientación sexual heterosexual.

Transexual: Es aquella persona donde su identidad sexual no coincide con la que le marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Para conseguir vivir de una forma coherente con su sentimiento y para conseguir el aspecto del sexo que sienten como propio pueden usar medicamentos, hormonas o someterse a intervenciones quirúrgicas. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual. Se debe usar el destino y no el origen para definir el transexual, será masculino si la transformación es de mujer a hombre, o femenino si la transformación es de hombre a mujer.

Transgénero: Su identidad sexual de estas personas no coincide con la que marcan sus genitales, ni otras estructuras sexuales, ni con la identidad que otros le presuponen. Estas personas no creen que tengan que pasar por un proceso de reasignación quirúrgico ni hormonal. Esta identificación con uno u otro sexo es independiente de la orientación sexual.

Travesti: Persona que siente satisfacción al vestirse como persona del otro sexo. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Transformista: Persona que se viste como persona del otro sexo, pero no por satisfacción ni porque le gusta, sino por motivos profesionales. Esta conducta no supone una orientación del deseo sexual determinada ni conflicto con su identidad sexual.

Trans: Término más global y general para abarcar todas las diferentes miradas sobre personas que no se sienten identificadas con un determinado género o sexo asignado en todas sus variantes.

Cissexual o cisgénero: Es aquella persona en la que su identidad sexual coincide con el género biológico al nacer. Se utiliza habitualmente como término opuesto a transexual.

Proceso de transición: Proceso personal y único de autoafirmación de la propia identidad que persigue la adaptación progresiva a la identidad de género sentida. Corresponde a cada persona decidir en qué momento inicia este proceso. Nunca se debe usar el término «cambio de sexo».



Afeminado o tener pluma: Hombre con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de mujeres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Marimacho: Mujer con gestos, poses u otros rasgos externos considerados socialmente como más propios de hombres. Este término está relacionado con la apariencia y no alude ni a la orientación ni la identidad sexuales. Esta palabra se usa con connotaciones despectivas.

Salir del armario: Acto mediante el cual la persona LGTBI reconoce públicamente ante los demás su propia sexualidad. Este proceso está marcado por un gran miedo al rechazo. La salida del armario normalmente se realiza gradualmente, y no tiene que realizarla en todos los ámbitos de su vida, puede estar dentro del armario con la familia y fuera del armario con los amigos, también lo tiene que hacer cada vez que se encuentra en un ámbito nuevo (nuevo trabajo, nuevos compañeros...).

Queer: Originalmente era un insulto dirigido a personas homosexuales; ahora se utiliza como una autodefinición política/sexual de quien no encaja dentro de las expectativas sexuales mayoritarias.

Acoso laboral: la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder - no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos -, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Mobbing: Acoso laboral.

Discriminación por asociación: situación en la que una persona es objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de su relación con una persona o un grupo LGTBI.

Discriminación por error: situación en la que una persona o un grupo de personas son objeto de discriminación por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, como consecuencia de una apreciación errónea.

Discriminación múltiple: situación en que una persona lesbiana, gay, bisexual, transexual o intersexual, por pertenecer a otros grupos que también son objeto de discriminación, sufre formas agravadas y específicas de discriminación.

Victimización secundaria: maltrato adicional ejercido contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales que se encuentran en alguno de los supuestos de discriminación, acoso o represalia como consecuencia directa o indirecta de los déficits de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también para las actuaciones de otros agentes implicados.



10.13. ANEXO II - LGTBIfobia

Heteronormatividad: Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no sea heterosexual sea «anormalmente diferente» y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales.

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica.

La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualidad como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables.



LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas (*al relacionarse / al imaginarse que se relacionan*) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen «sentir asco» o «repulsión» hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado, pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.



10.14. ANEXO III - MODELO DE DENUNCIA

Solicito el inicio del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Solicitante: D./Dña.

Persona afectada: D./Dña.

Descripción de los hechos:

Pruebas (testifical, documental, etc.):

Fecha:(Día, mes y año)

(*Firma de la persona solicitante / Sello*) :

A/a Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

10.15. ANEXO IV - Consentimiento

La persona da su consentimiento a para que se inicie el procedimiento del procedimiento formal del Protocolo frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.