

Protocolo para la prevención y abordaje del acoso



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



EXCELENCIA
SEVERO
OCHOA



Noviembre 2020
Actualizado abril 2023

Centro de Regulación Genómica (CRG)
Edificio PRBB
Dr. Aiguader 88, 08003 Barcelona, España
Ph +34 93 316 01 00
www.crg.eu

Contenidos

1 Declaración de Principios	05	4.3 Vías de resolución de situaciones de acoso	20
2 Preámbulo	07	4.3.1 Vía interna: Procedimiento	20
2.1 Introducción	07	4.3.2 Vía externa: Administrativa y Judicial	24
2.2 Objetivos	07		
2.3 Ámbito de aplicación	08		
3 Definiciones	11	5 Medidas disciplinarias	27
3.1 ¿Qué es el Acoso Sexual?	12	5.1 Tipificación de faltas y sanciones	27
3.2 ¿Qué es el Acoso por Razón de Sexo?	13	6 Seguimiento y evaluación	29
3.3 ¿Qué es el Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing)?	14	Normativa de referencia	31
3.4 Subtipos de acoso	15	Anexos I y II	33
4 Procedimiento de actuación	17	Formulario de denuncia	33
4.1 Actuaciones preventivas	17	Compromiso de confidencialidad	33
4.1.1 Información	17		
4.1.2 Formación	17		
4.2 Actuaciones de intervención	18		
4.2.1 Principios guía de la intervención y garantías	18		



1 Declaración de Principios

La Fundació Centre de Regulació Genòmica (en adelante CRG) manifiesta su compromiso en fomentar unas relaciones laborales basadas en la libertad, la dignidad y el respeto entre las personas, así como a mantener un entorno de trabajo seguro. Asimismo, manifiesta su compromiso de tolerancia cero ante el acoso, y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

En consecuencia, el CRG se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto actitudes susceptibles de generar casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, acoso psicológico en el trabajo u otro tipo de acoso generado por cualquier otra diferencia como etnia, religión, discapacidad, edad, opinión...*
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y de acuerdo con las pautas establecidas en el presente protocolo las consultas y las denuncias recibidas.*
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.*

Para la consecución efectiva de este compromiso el CRG implementará, entre otras, las siguientes medidas:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras y personal colaborador del Protocolo para la Prevención y el abordaje del Acoso.*
- Campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso a toda la plantilla del centro, así como al personal de nuevo ingreso.*
- Designación y formación de “personas de referencia” del protocolo habilitadas para gestionar el procedimiento de actuación en caso de acoso.*
- Establecimiento de medidas preventivas para evitar que se produzcan casos de acoso.*

La Dirección del centro llama a toda su comunidad a mantener relaciones laborales saludables, que respeten la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Luis Serrano
Director

Joan Vives
Administrative Director



2

2 Preámbulo

2.1 Introducción

El presente protocolo integra dos dimensiones estratégicas fundamentales para lograr el compromiso manifestado por el centro, a saber: la **prevención** y la **actuación** ante situaciones de acoso.

Tiene por objeto prevenir, detectar, actuar y resolver las situaciones constitutivas de acoso, estableciendo un procedimiento a seguir en caso de identificar conductas que respondan a las situaciones mencionadas, en el ámbito del centro.

El protocolo se basa en tres derechos fundamentales:

- El derecho de toda persona a recibir un trato respetuoso y digno.
- El derecho a la igualdad y no discriminación en el trabajo.
- El derecho a la salud en el trabajo.

Para ello, en este protocolo se determinan, en primer lugar, los objetivos principales, así como su ámbito de aplicación. A continuación, se definen

las tipologías de acoso para, posteriormente, establecer como eje principal las acciones de prevención, formación y divulgación. Seguidamente, se describe el procedimiento de actuación en caso de acoso. Descrito el procedimiento de actuación, se especifican las medidas disciplinarias, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación. Por último, el protocolo proporciona un formulario de denuncia, así como un modelo de compromiso (de las personas que intervienen en el procedimiento de tramitación y resolución de casos de acoso).

2.2 Objetivos

El objetivo general del protocolo es fomentar y asegurar un entorno de trabajo seguro y libre de discriminaciones y, en especial, de situaciones de acoso. Para alcanzar tal fin, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso.
- Evitar el riesgo de acoso mediante la detección temprana de los factores psicosociales u organizativos que puedan generarlo.

- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Establecer un procedimiento de actuación en caso de acoso.
- Poner a disposición del personal el presente protocolo con el fin de prevenirlo.
- Facilitar la erradicación de posibles conductas de acoso y contribuir a la mejora de la calidad en el trabajo y la salud de las personas trabajadoras.

2.3 Ámbito de aplicación

El protocolo es de aplicación a todo el personal contratado por el CRG, así como a cualquier otra persona que, pese a estar bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios al centro, tal como se establece en el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos, relativo a la coordinación de actividades empresariales.

Ambos colectivos tienen la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento.



3

3 Definiciones

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son dos fenómenos sociales de múltiples y diferentes dimensiones: son una forma de discriminación que viene motivada por el sexo de una persona, contraria al principio de igualdad entre mujeres y hombres; son un atentado al derecho a la dignidad, y a la intimidad de las personas; una manifestación de la violencia de género y un riesgo psicosocial para la salud y la seguridad en el trabajo.

El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) constituye, asimismo, un atentado contra la dignidad de las personas que menoscaba la integridad moral.

En este apartado se ofrecen determinados criterios para entender qué son el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico en el trabajo (mobbing); cómo se definen legalmente y qué tipo de conductas los constituyen.

3.1 ¿Qué es el Acoso Sexual?

Definición

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone que acoso sexual es “cualquier comportamiento **verbal (o no 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”.

Ejemplos

Verbal

- Difundir rumores, explicar o preguntar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concertar citas comprometidas o para participar en actividades

lúdicas no deseadas.

- Hacer demandas de favores sexuales.

No Verbal

- Miradas lascivas en el cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo.

3.2 ¿Qué es el Acoso por Razón de Sexo? (o de orientación sexual o por identidad de género)

Definición

De acuerdo con la *Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* "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.**"

Se trata de **comportamientos no deseados** por la persona que los recibe **motivados por el sexo, la orientación sexual o la identidad de género.**

Ejemplos

- El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
 - La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo y actividades laborales, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
 - Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.
 - Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona por razón de sexo.
 - Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
 - Utilización de humor sexista.
 - Ridiculizar, menospreciar capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
 - Comentarios y comportamientos, en general, discriminatorios por el hecho de ser transexual y/o transgénero, así como por ser personas lesbianas, homosexuales o bisexuales.
- Uso de conductas discriminatorias por el mero hecho de ser mujer u hombre.
 - El trato desigual basado en el sexo, orientación sexual de la persona o identidad de género.

3.3 ¿Qué es el Acoso Psicológico en el Trabajo (mobbing)?

Definición

El Acoso Psicológico en el Trabajo o mobbing se define como aquella situación en la que una persona, o un grupo de personas, ejerce un conjunto de comportamientos durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo caracterizados por una **violencia psicológica intensa, de forma reiterada y durante un tiempo prolongado**, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Ejemplos

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Rumores.

No constituiría Acoso Psicológico en el trabajo:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Otro tipo de acosos generados por cualquier otra diferencia (etnia, religión, discapacidad, edad, opinión...) serán abordados a través del procedimiento establecido en el presente Protocolo.

3.4 Subtipos de acoso

Se pueden diferenciar dos subtipos de acoso:

- **Acoso de intercambio (quid pro quo)**
- **Acoso ambiental**

Definición

Acoso de intercambio (o quid pro quo) es el producido por un superior jerárquico, personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada (salario, promoción, acceso a beneficios, o cualquier otra decisión sobre el trabajo).

Son sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral.

Acoso ambiental es aquella conducta reiterada que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. No es necesario la relación jerárquica; puede ser ejercido por compañeros o compañeras (de igual o inferior nivel) o terceras partes (personas colaboradoras, proveedoras) relacionadas **con el lugar de trabajo.**

Asimismo, el acoso se distingue según el tipo de vínculo que hay entre la persona acosadora y la persona acosada.

- **Acoso horizontal:** presión ejercida por una persona trabajadora o por un grupo de trabajadoras y trabajadores sobre una de sus compañeras o compañeros.
- **Acoso vertical descendente:** presión ejercida por una persona con superioridad jerárquica sobre una o más personas trabajadoras.
- **Acoso vertical ascendente:** presión ejercida por una persona trabajadora o un grupo de trabajadoras y trabajadores sobre una persona con superioridad jerárquica.



4

4 Procedimiento de actuación

4.1 Actuaciones preventivas

4.1.1 Información

Con el fin de hacer efectivo el conocimiento del protocolo se realizará las siguientes acciones de difusión:

- Comunicado al personal (plantilla y entidades colaboradoras).
- Espacio específico habilitado en la Intranet del CRG con el fin de difundir el Protocolo e información relacionada con la materia.
- Incorporación de referencias específicas sobre este Protocolo en el Plan de Acogida dirigido al personal de nuevo ingreso.
- Reuniones formativas a Responsables.
- Sesiones informativas adhoc a las personas trabajadoras.
- Campaña informativa y de sensibilización.

4.1.2 Formación

- Facilitar y promover estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Formación especializada a las personas de referencia de este protocolo, así como a las personas que intervengan en el procedimiento de tramitación y resolución de casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Incluir en el plan de formación anual cursos de contenido relacionado con la prevención del acoso.

4.2 Actuaciones de intervención

4.2.1 Principios guía de la intervención y garantías

Los procedimientos de las actuaciones de intervención se desarrollan bajo los principios y garantías siguientes:

1. Respeto y protección a la intimidad y a la dignidad:

Desde CRG actuamos con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

2. Confidencialidad y sigilo:

La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial. Los datos sobre la salud se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

3. Diligencia y celeridad:

El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

4. Trato justo:

Imparcialidad y objetividad. Se garantiza la audiencia imparcial que actúa de buena fe y un trato justo a todas las personas implicadas.

5. Derecho a la información:

Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre el proceso, derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según perfil, resultado de las fases.

6. Protección de las personas afectadas ante posibles represalias. Garantía de no discriminación:

Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.

7. Colaboración:

Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en éste y de prestar su colaboración.

8. Medidas cautelares:

Si durante el proceso y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección del CRG adoptar medidas cautelares; sin ser un menoscabo de las condiciones de trabajo, tales como cambio de ubicación del lugar de trabajo, un cambio de horario, poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales, entre otras.

9. Apoyo de personas formadas:

La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

10. Vigilancia de la salud:

Las personas en una situación de acoso pueden solicitar la atención, orientación e informe médico a través de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales.

El respeto a dichos principios y garantías será exigido a todas aquellas personas que participen o hayan podido participar en cualquiera de las acciones de intervención del procedimiento.

4.3 Vías de resolución de situaciones de acoso

4.3.1 Vía interna: Procedimiento

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

1.1 El proceso se inicia a través de la comunicación del supuesto caso por parte de la persona trabajadora a una de las personas de referencia del protocolo. Esta comunicación podrá realizarse por correo electrónico, teléfono o en persona.

Las **personas de referencia** son las siguientes:

- **Sonia Alcázar**
(Responsable de la Unidad de Seguridad y Salud)
- **David Ordaz** (Técnico Senior en Administración de Personal)

1.2 La persona de referencia informará, asesorará y acompañará a la persona afectada lo largo del proceso.

Fase 2: Denuncia interna y creación Comisión investigadora

2.1 La persona trabajadora deberá cumplimentar el formulario de denuncia¹. Dicha denuncia deberá hacerse llegar a una de las personas de referencia del protocolo a través de correo electrónico o físicamente.

2.2 Una vez se reciba la denuncia se creará la Comisión de investigación y se nombrará un instructor o instructora del caso. La Comisión estará constituida, por defecto, por las personas de referencia, pudiendo ampliarse o modificarse sus miembros en función del caso.

- Los miembros de la Comisión investigadora deberán observar y actuar basados en los principios guía señalados en el **apartado 4.2.1** de este protocolo. Asimismo, deberán firmar el Compromiso de Confidencialidad específico².

¹ Véase Anexo I. Formulario de denuncia

² Véase Anexo II. Compromiso de confidencialidad (de las personas que intervienen en el procedimiento de tramitación y resolución de casos de acoso)

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- Analizar el formulario de denuncia y la documentación asociada.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento, de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no figurasen suficientemente relatados los hechos, la Comisión podrá solicitar un relato adicional de dichos hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

Con el fin de garantizar la imparcialidad del procedimiento, las personas que realicen las investigaciones no deberán ser susceptibles de conflicto de interés con la persona denunciante y denunciada, siendo recomendable recurrir, cuando ello sea posible, a profesionales

externos. Se considerará situación de conflicto de interés las personas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Las que estén involucradas en la situación de acoso denunciada.
- Las que hayan sido involucradas en un procedimiento previo de acoso.
- Las que tengan relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes implicadas en la situación de acoso.
- Las que tengan condición de superioridad o subordinación jerárquica laboral inmediata respecto de la víctima.
- Las que tengan relación de subordinación jerárquica laboral inmediata respecto de la parte denunciada.

Con el fin de garantizar el principio de confidencialidad, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente asediada como a la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad en el proceso y el informe.

Fase 3: Investigación

3.1 Se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportar información.

Las denuncias, falsos alegatos o declaraciones que se demuestren como no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria.

Fase 4: Resolución

4.1 Se elaborará el informe de conclusiones por parte de la Comisión de investigación que se elevará a la dirección del CRG.

En el informe se identificarán los siguientes elementos:

- Nombre y apellidos de la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.

- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.
- Circunstancias agravantes observadas.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

4.2 Se adoptará la decisión final por parte de la Comisión de investigación.

4.3 Se pondrá en conocimiento la decisión final a la persona denunciante, así como a la denunciada.

Fase 5: Fase de ejecución, seguimiento y cierre del caso

5.1 La Dirección del CRG realizará la ejecución de las acciones pertinentes de acuerdo con la decisión final.

Via interna: procedimiento



5.2 Se establecerán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite, así como medidas cautelares si fuera oportuno.

inmediatez y de la investigación de oficio, sino que los hechos constatados en esta actuación tienen presunción de certeza y pueden hacerse valer en una vía judicial laboral posterior.

El **plazo para el procedimiento** se enmarca entre **veinte y treinta días laborables**. Sin embargo, el periodo podría ampliarse en aquellos casos cuya naturaleza lo exija debido al número de personas implicadas, localización de pruebas, confección de informes, o supuestos análogos.

4.3.2 Vía externa: Administrativa y Judicial

Las actuaciones de intervención descritas precedentemente no excluyen que la persona posiblemente acosada pueda recurrir a otras vías de protección, ya sea **administrativa**, interponiendo denuncia ante la Inspección de Trabajo, o bien **judicial** a través de la jurisdicción laboral o a través de la jurisdicción penal.

La actuación de la Inspección de Trabajo (vía administrativa) no sólo tiene el beneficio de la



5

5 Medidas disciplinarias

Las presentes disposiciones en materia disciplinaria persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del CRG, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras.

5.1 Tipificación de faltas y sanciones

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción, será realizada de acuerdo con los siguientes criterios:

Faltas

Se considerará **Falta muy grave** (*artículo 24.3 Normativa Laboral interna del CRG*) cualquier acción que haya sido resuelta como acoso sexual, por razón de sexo (*artículo 24.3.k*) o acoso psicológico en el trabajo, tras haberse instruido el procedimiento definido en este protocolo.

Sanciones

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual podrán ser sancionadas por la Dirección del CRG.

Falta muy grave:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por parte del centro en caso de acoso sexual o por razón de sexo se encuentran recogidas en el artículo 25.1.c) de la Normativa Laboral interna del CRG:

- Suspensión de ocupación y sueldo de catorce días a un mes.
- Despido disciplinario.



6 Seguimiento y evaluación

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del protocolo se establecerán indicadores de seguimiento y evaluación.

Los principales indicadores de seguimiento se detallan a continuación:

- Número y tipología de acciones de información, sensibilización y formaciones realizadas, así como colectivos receptores de dichas acciones.
- Número y tipología de situaciones de acoso que se hayan detectado.
- Número de situaciones de acoso que se hayan comunicado y/o denunciado al centro y tipologías.
- Número de casos resueltos.
- Número y tipología de medidas correctoras implementadas.

La Comisión de investigación se reunirá bianualmente con el fin de realizar los procesos de seguimiento y evaluación a través de la información recogida tanto cuantitativa como cualitativa.



R

Normativa de referencia

- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea en materia preventiva.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 4.2.e, 54.2 y 95.14).
- Artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el cual se aprueba el Reglamento de servicios de prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículo 8).
- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el cual se despliega el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 93.4 y art. 95.2. b.).
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.



Anexo I

Formulario de denuncia

Anexo II

Compromiso de confidencialidad



Centro de Regulación Genómica
Dr. Aiguader, 88
Edificio PRBB
08003 Barcelona, España

Tel.: +34 93 316 01 00

hr@crg.eu
<http://www.crg.eu>

Miembros del patronato:



Miembro de:

