

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 1 de 40

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Cargo: Técnico PRL Servicio Prevención Propio	Cargo: Responsable Unidad de Gestión de Profesionales y Director Gerente	Comisión Negociadora Plan de Igualdad
Nombre: Samuel Pérez Lagares	Nombre: Mónica Cortés Olmo y José Cañón Campos	
Firma:	Firmas:	Firmas:
Fecha: 08/11/2023	Fecha: 08/11/2023	Fecha: Ver acta de reunión y aprobación por parte de la Comisión Plan de Igualdad 20/12/2023

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 2 de 40

CONTROL MODIFICACIONES RESPECTO A LA EDICIÓN ANTERIOR			
Nº DE EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIÓN REALIZADA	APARTADOS AFECTADOS
0	22/02/2022	Creación y aprobación del procedimiento	TODOS
1	07/10/2022	Cambio denominación de Consejería en el logotipo	TODOS
2	08/11/2023	Cambio en el cuadro de control, se sustituye personas que aprueban de Gerente a Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	Cuadro de control del Procedimiento página 1
		Inclusión de acoso por identidad sexual, expresión de género o características sexuales, derivado de aspectos contemplados en el plan de igualdad de FISEVI	Aptd. 1, Aptd. 2 y modificación de Aptd. 3 que se convierte en Aptd. 4
		Inclusión de apartado con la normativa aplicable	Aptd. 3
		Cambio de nombre del Comité de Intervención por Comisión Instructora	Todos, Aptd. 3 y Anexo 3
		Reducción plazos de actuación	Aptd. 4 pasa a ser Aptd. 5
		Inclusión procedimiento informal y formal	
		Inclusión de los puntos 5.1.1 Circunstancias agravantes y atenuantes y 5.1.2 Medidas cautelares	Aptd. 5.1 Iniciación del procedimiento
		Inclusión de medidas propuestas por parte de la Comisión Instructora	Aptd. 5.3 Informe final y propuesta de actuación
		Inclusión de ejemplos de conflictos, acoso sexual, por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género	Anexo 2 Ejemplos de situaciones de conflictos y de acoso
		Inclusión de personal suplente de las personas integrantes de la Comisión Instructora	Anexo 3 Composición de la Comisión Instructora
		Añadir apartado de medidas propuestas por denunciante, texto de solicitud de inicio del protocolo, tipo de actuación.	Anexo 4 Modelo denuncia posible situación de acoso
		Inclusión Anexo Consentimiento informado de participación en fase de entrevistas derivado de la activación del protocolo	Anexo 5 nuevo, modificación en denominación de los Anexos 5 y 6, pasan a ser 6 y 7
		Inclusión en Anexo Documento de confidencialidad, la figura de las personas que son informadas de cada caso sin tomar parte en el proceso de investigación	Anexo 6 Documento de confidencialidad
		Adaptación identidad corporativa por modificación estatutaria de la entidad	Todo el documento

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 3 de 40

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ALCANCE	6
3. NORMATIVA APLICABLE	7
4. DEFINICIONES	8
4.1 Tipos de acoso	10
4.2 Desarrollo del acoso	11
4.3 Consecuencias del acoso	11
4.4 La prevención del acoso	12
5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	13
5.1 Iniciación del procedimiento	14
5.1.1 Circunstancias agravantes y/o atenuantes	15
5.1.2 Medidas Cautelares	15
5.2 Investigación	16
5.2.1 Procedimiento informal	17
5.2.2 Procedimiento formal	18
5.3 Informe final y propuesta de actuación	20
5.4 Resolución	22
6. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCEDIMIENTO	23
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	24
8. SECRETO PROFESIONAL	25
9. ANEXOS	25
9.1 Anexo 1 Declaración de principios	26
9.2 Anexo 2 Ejemplos de situaciones de conflictos y de acoso	28
9.3 Anexo 3 Composición de la Comisión Instructora	34
9.4 Anexo 4 Modelo denuncia de posible situación de acoso	35
9.5 Anexo 5 Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas derivado de la activación del Protocolo de Acoso	36
9.6 Anexo 6 Documento de confidencialidad	37
9.7 Anexo 7 Guía rápida del Protocolo de Acoso	38

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 4 de 40

1. INTRODUCCIÓN

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento español sitúa la dignidad de la persona como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela (arts. 10 y 15 de la Constitución Española). De manera específica en el ámbito de las relaciones laborales, ello se ha traducido en la incorporación dentro de los derechos básicos de las personas trabajadoras de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Las conductas de acoso han sido incorporadas al Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad". Con lo que "quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico públicas". Dicho planteamiento se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que "con la misma pena (prisión de seis meses a dos años), serán castigados/as los/as que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otra persona de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima".

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 48 que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo", esta norma específica que estas medidas "deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras ". En esta misma norma se recogen en los artículos 7 (Acoso sexual y acoso por razón de sexo) y en el 46 (Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas) aspectos a tener en cuenta.

En cuanto al ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ésta establece que todas las organizaciones laborales deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal laboral, así como elevar el nivel de protección de la seguridad y salud del mismo, velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar deterioro en la salud psíquica de la plantilla.

En cuanto a la violencia en el ámbito laboral, la Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, establece en su Artículo 5 las definiciones de violencia en el ámbito laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

En el art. 4 de la ley 10/2021 de 9 de julio, de trabajo a distancia indica que "las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral."

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 5 de 40

Además, aparecen distintas referencias en Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual,

Por otro lado, 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 establece en los Artículos: Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba medidas (relativas a las personas trans, especialmente mujeres trans) y Artículo 79 Infracciones.

En lo establecido por 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, por último, en el ámbito autonómico, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, sentó las bases del tratamiento normativo de dicha materia en Andalucía. Dicha norma ha sido reformada, en virtud de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que en el apartado primero de su artículo único recoge la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Es en este contexto donde se produce el compromiso de la **FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA** (en adelante, "**FISEVI**" o la "Fundación"), de poner en marcha procedimientos que detecten los riesgos psicosociales de su personal, así como un procedimiento de actuación en los casos en los que existan denuncias de acoso, tanto moral como sexual o por razón de sexo o de orientación e identidad sexual o de expresión de género o características sexuales.

Por este motivo, las partes firmantes del presente Protocolo (en adelante, el "Protocolo de Acoso" o el "Protocolo") manifiestan su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y, considerando que suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, asumen el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan. Como punto de partida de este compromiso, se elabora y difunde a toda la organización, la Declaración de Principios que se recoge en el Anexo 1.

El contenido de este documento, además de cumplir los requisitos en las distintas normas indicadas anteriormente, es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral en **FISEVI**. Además, responde a la necesidad de que todo el personal que presta servicios en la misma reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as. Uno de los objetivos principales de este Protocolo es diferenciar los supuestos de acoso, tanto moral como sexual, como por razón de sexo como de orientación e identidad sexual o de expresión de género o características sexuales, de aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que pueden darse en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 6 de 40

El acoso se considerará un riesgo laboral y, en consecuencia, se adoptarán las medidas necesarias para prevenirlo y, en su caso, las medidas correctoras necesarias para que tales conductas cesen. Además, se adoptarán medidas de protección de las víctimas.

Todo el contenido de este Protocolo se realiza siguiendo la doctrina científica más actualizada, las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, es decir, siguiendo la idea de que el acoso laboral responde al concepto global de "violencia en el trabajo" y que debe ser atajado sin contemplaciones.

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso, se excluye del ámbito del mismo la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo.

2. ALCANCE

Las disposiciones recogidas en el presente Protocolo serán de aplicación a todas las personas empleadas por **FISEVI** o que prestan servicios en **FISEVI**, así como a las personas que desarrollen actividades en centros gestionados por ésta tales como personal de contratas, subcontratas, de ETT y personas trabajadoras autónomas incluyendo además personas en formación y/o en prácticas no laborales.

El protocolo se aplica a las situaciones de acoso (moral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales) que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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 virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- En teletrabajo y entornos remotos y/o digitales en el marco de las relaciones laborales.

La aplicación de las normas sobre coordinación de actividades empresariales contenida en el art. 24 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), conllevará informar a:

- todo el personal—sea personal propio o procedente de otras empresas— presente en su(s) centro(s) de trabajo o aquellos que gestiona,
- las empresas de las que proceden, así como a
- las empresas a las que desplazan su propio personal

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 7 de 40

sobre la política existente de tolerancia cero hacia la violencia en el trabajo y, específicamente hacia el acoso y sobre la existencia del protocolo de actuación.

También, recabará de dichas empresas:

- en primer lugar, el compromiso de informar a su propio personal sobre dicha política y sobre la existencia de ese protocolo de actuación, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran;
- y, en segundo lugar, la información sobre la existencia o no en dichas empresas de un protocolo propio de actuación frente al acoso (Moral, Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales) que pueda aplicarse cuando el sujeto activo del acoso pertenece a alguna de esas empresas, así como el compromiso de que, dado el caso, aplicarán el protocolo.

Asimismo, **FISEVI** asume la obligación de dar a conocer al personal en formación u otros en similares circunstancias, a la clientela y a las entidades suministradoras, la política de la empresa para combatir el acoso (Moral, Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales) y, en particular, la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cuando la presunta persona acosadora no formara parte del personal de **FISEVI**, por pertenecer a una entidad contratada o colaboradora de ésta, no podrá aplicarse este procedimiento en su totalidad, por lo que se comunicará a la empresa competente al objeto de establecer actuaciones de coordinación de actividades empresariales y, en su caso, adoptar las medidas oportunas que se decidan para la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El Protocolo entrará en vigor al día siguiente al de su firma por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y tendrá una duración indefinida, hasta que se alcance un nuevo acuerdo que lo sustituya. Este Protocolo será objeto de revisión junto con el plan de igualdad de **FISEVI** (anterior al 1 septiembre 2026) y, posteriormente, cada cuatro años.

3. NORMATIVA APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual
- Código penal por aplicación de Ley Orgánica 5/2010
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia
- 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
- Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 8 de 40

4. DEFINICIONES

- **Comisión Instructora:** Órgano de composición paritaria formado por igual número de hombres y mujeres y por igual número de representantes de las personas trabajadoras y de la Fundación.

La Comisión Instructora adoptará sus decisiones por mayoría simple de sus miembros.

Las personas que pertenezcan a dicho Comisión recibirán una formación específica en esta materia, que les permita identificar las situaciones de acoso y conocer el procedimiento a seguir en dichos casos. Por otro lado, estas personas tienen 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.

La composición de esta Comisión Instructora, así como las personas que ejerzan como suplentes de las anteriores en caso de vacaciones, enfermedad, recusación o cualquier otra causa legal, se recoge en el Anexo 3.

- **Protocolo:** se entiende por Protocolo, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, "la secuencia detallada de un proceso de actuación científica, técnica, médica, etc.". En el contexto del Protocolo de Acoso, se refiere a la secuencia ordenada de actuaciones a realizar en los supuestos de denuncias por acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Conflicto:** se entiende por conflicto aquella situación en la que dos o más personas de igual o diferente categoría, antagonizan, discrepan o presentan una oposición de intereses con una intensidad superior a la propia de un conflicto pasajero y localizado en un momento concreto.
- **Acoso moral o psicológico en el trabajo:** se entiende por acoso moral o psicológico en el trabajo toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad o contra la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.
- Es posible señalar tres características que permiten delimitar el acoso como tal:
 - La sistematicidad y persistencia de la acción.
 - Los efectos devastadores, a nivel físico y psicológico que sufren las personas que son sometidas a estos ataques, además de los daños sociales y económicos para las organizaciones.
 - Puede ser sutil o bien claramente degradante.
- **Acoso sexual:** se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
Por tanto, el acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la persona en el trabajo.
Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma. Se considerará asimismo como tal, si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios/as o trabajadores/as (incluidos

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 9 de 40

los/as superiores y los/as compañeros/as) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

- Existen varios tipos de conductas que podrán ser consideradas como acoso sexual como son las conductas verbales, las no verbales, los comportamientos físicos y aquellos en los medios digitales/entornos remotos (ver Anexo 2). Por otro lado, destacar otras acciones dentro del acoso sexual como son:
 - Chantaje sexual:** se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona o conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, el trabajo o la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.
 - Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los/as compañeros/as de trabajo o terceras personas, relacionadas con la organización. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas de contenido sexual.
- Acoso por razón de sexo:** se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales:** se entiende por acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, así como la expresión de género o características sexuales cualquier comportamiento realizado en función de la atracción física, sexual o afectiva de una persona hacia otra (orientación sexual), o en función de la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer (identidad sexual) o de la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual (expresión de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por estas razones anteriores se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- 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.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 10 de 40

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal por ser una persona trans.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales 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.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujer u hombre trans o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar estas personas (tratamiento hormonal, etc.). En este sentido, el Acoso por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales también puede ser sufrido por los hombres trans 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 Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4.1 Tipos de acoso

El acoso puede obedecer a motivos laborales o extra laborales, e incluye, entre otras conductas, la intimidación y el hostigamiento que se base en la edad, en la discapacidad, en el estado de salud, en las circunstancias familiares, en el sexo, en la orientación sexual, en el género, en la raza, en el color, en el idioma, en las creencias u opiniones políticas, sindicales u otras, en el origen nacional o social, en la asociación con una minoría, en la propiedad, en el nacimiento u otra condición, etc.

Podemos distinguir tres tipos de acoso:

- **Acoso descendiente:** es aquel en el que quien acosa es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como por ejemplo su jefe/a.
- **Acoso horizontal:** se produce entre compañeros/as de la misma categoría o nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o a problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de éste/a e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- **Acoso ascendente:** quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior categoría al de la víctima. Es un caso infrecuente, pero que en ocasiones puede llegar a manifestarse. Una situación que ejemplifica este tipo de acoso es aquella en la que la persona asciende y pasa a tener como subordinadas a las personas que anteriormente eran sus compañeras. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedora de la organización o

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 11 de 40

4.2 Desarrollo del acoso

El acoso no debe ser entendido como un hecho puntual y concreto. Más bien nos referiremos a él como un proceso que en su evolución va adquiriendo diferentes grados, hasta que llega un momento en que la víctima es incapaz de hacer frente por sí sola a los acontecimientos que van sucediéndose.

Por todo ello se pueden distinguir cuatro fases dentro del proceso:

- **Incidentes críticos:** debemos distinguir los incidentes críticos de los que no son más que meros conflictos interpersonales que surgen en todo aquel entorno en el que interactúan personas. Cuando tales conflictos no se resuelven, pueden derivar en el inicio de un problema más profundo que puede llevar a estigmatizar a la víctima.
- **Acoso y estigma:** en esta fase, la víctima comienza a recibir ataques por parte de su acosador/a, que en un principio le causan desconcierto y tiende a evitarlo. En el trabajo también puede sorprenderle esta situación y no prestar la atención que requiere, quitarle importancia e incluso negar lo que ocurre. Estas actitudes provocan el empeoramiento y prolongación de la situación.
- **Intervención de otros estamentos ajenos al círculo acosador/a – acosado/a:** en este momento, el entorno comienza a ser consciente de la gravedad de la situación, lo que va a requerir que se pongan en marcha medidas de intervención. Éstas pueden ir dirigidas a la resolución del conflicto o, por el contrario, a la negación y ocultamiento del problema, lo que incrementa la gravedad de la situación y el malestar en la víctima.
- **Marginación o exclusión:** la víctima suele ser etiquetada como difícil o persona enferma mental, lo cual terminará por desembocar en la remoción o abandono de su puesto de trabajo. Es frecuente que la persona trabajadora se vea obligada a solicitar la baja laboral, el cambio de puesto o el cambio a otra área de trabajo ante la incapacidad de continuar realizando sus tareas.

En cuanto a los grados de acoso, vienen determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de acoso. Podemos distinguir tres grados:

- **Primer grado:** la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
- **Segundo grado:** resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto; en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa. La familia y amistades tienden a restar importancia a lo que está aconteciendo.
- **Tercer grado:** la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico. La familia y amistades son conscientes de la gravedad del asunto.

4.3 Consecuencias del acoso

Los efectos de los supuestos de acoso son demoledores y llegan a afectar a varios ámbitos de la vida de la víctima. Además, no solo implicará consecuencias para la víctima, sino que también se verán

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 12 de 40

afectados los familiares de ésta y la propia organización. Algunas de las consecuencias son las que se presentan a continuación:

- Para la persona trabajadora afectada:
 - **A nivel psíquico:** estrés, ansiedad, cansancio, trastornos del sueño y de la alimentación. Si estos primeros síntomas no son atendidos, dicha sintomatología puede generalizarse y agravarse, presentando síntomas como miedo acentuado y persistente, percepción de inseguridad y amenaza, sentimientos de incapacidad, frustración, fracaso e impotencia, baja autoestima y desarrollo de cuadros depresivos.
 - **A nivel físico:** se pueden distinguir diversos síntomas psicosomáticos: diarrea, estreñimiento, gastritis, taquicardia, dolor de cabeza, mareos, vómitos, pérdida de apetito, llanto espontáneo, nudo en la garganta, sequedad de boca, etc. A nivel laboral, habitualmente se produce insatisfacción, inadecuado rendimiento y desmotivación.
- Para la organización: disminución del rendimiento laboral, mal clima y ambiente de trabajo, problemas en los circuitos de información y comunicación, aumento del absentismo y bajas laborales, distorsión de la imagen y del prestigio de la organización tanto a nivel interno como externo, aumento de los gastos dirigidos a bajas laborales, pensiones de invalidez y/o jubilaciones anticipadas.
- Para el núcleo familiar y social: la familia de la víctima y su entorno social sufren las consecuencias del acoso, lo que acaba dañando la relación entre ellos y realimentando el conflicto.

4.4 La prevención del acoso

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso (Moral, Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales). Por tanto, la intervención, en primer lugar, ha de ser preventiva y comprende todas aquellas actuaciones y medidas que se realicen para evitar el acoso.

La prevención frente al acoso en el trabajo abarca dos niveles: la prevención primaria y la secundaria:

Prevención primaria

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso. Para la prevención primaria del acoso moral, sexual y por razón de sexo, es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

Es necesario, por tanto, desarrollar estrategias preventivas específicas de sensibilización y formación de todas las personas trabajadoras para que de forma directa se evite o reduzca la posibilidad de aparición de las conductas de acoso. A este respecto, **FISEVI** podrá impulsar actuaciones preventivas en el marco de sus competencias y facultades y facilitar la información acerca de las medidas establecidas para prevenir dichas prácticas. A este respecto, se relacionan posibles medidas a desarrollar:

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 13 de 40

- Fijar estándares morales: el primer paso para evitar la aparición de las conductas de acoso es conocerlas, difundirlas y establecer de forma explícita que no son aceptables para **FISEVI**.
- Elaborar instrumentos de identificación previa de situaciones de acoso.
- Proporcionar información de la existencia del Protocolo de Acoso y del procedimiento que establece, dándole difusión.
- Proceder, con una amplia difusión, a la divulgación de todo aquello que se considere necesario a tal fin:
 - Derechos y normativa que proteja a las víctimas y procedimiento para activar el Protocolo.
 - Herramientas que pudieran ser utilizadas por quienes consideren que sufren una situación de acoso.
 - Llevar a cabo una formación general para todo el personal laboral sobre riesgos derivados del acoso e instrucciones a seguir si se sufren conductas que pudieran calificarse como tal.

Prevención secundaria

Aunque exista una prevención primaria, ello no garantiza la ausencia de conflictos, siendo necesarias asimismo medidas de intervención para actuar de la manera más temprana posible ante la aparición del conflicto. En este sentido, las medidas de prevención secundaria tienen por finalidad la detección precoz y la evitación de las consecuencias del conflicto, poniéndose en práctica cuando la situación de acoso está comenzando a suceder.

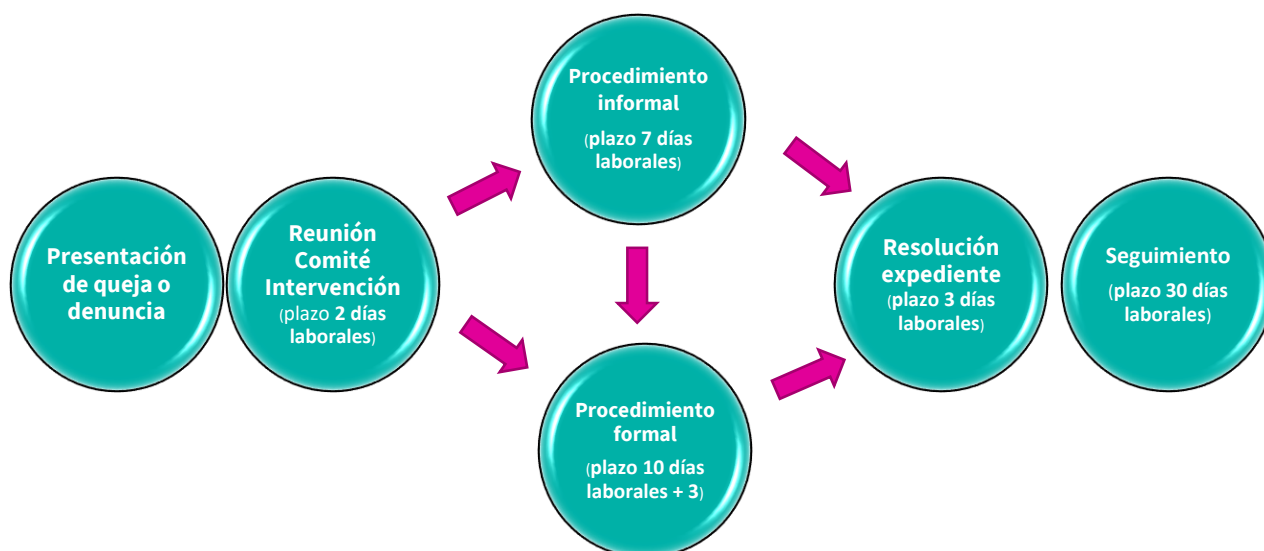
La prevención secundaria ha de tener como base:

- Diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales, estudios de clima laboral, etc.
- Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.
- Establecimiento de sistemas como buzón de denuncias, correo electrónico o teléfono, para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre el acoso.
- Implantación de una política de resolución de conflictos, incluyendo las tareas de mediación.
- Realización de estudios para conocer la incidencia de este tipo de conductas en la organización, analizando los siguientes indicadores:
 - Aumento de la incapacidad temporal.
 - Aumento del absentismo.
 - Incumplimiento de horario.
 - Problemas disciplinarios.
 - Aumento de la accidentalidad.
 - Disminución de la productividad.
 - Incremento de la demanda de atención médica por parte de las personas.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

De forma esquemática las fases y plazos máximos para desarrollar el procedimiento de actuación son las siguientes:

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 14 de 40



5.1 Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia con una solicitud de intervención (queja o denuncia) dirigida a la dirección de correo electrónico buzonacoso.fisevi@juntadeandalucia.es o bien mediante doble sobre cerrado a la atención de la **Comisión Instructora** (6ª plt Ed. Laboratorios H.U. Virgen del Rocío) sin indicar en el exterior ningún dato más. La solicitud puede provenir:

- De la persona presuntamente acosada.
- De la representación legal de las personas trabajadoras.
- De alguna persona que desarrolle funciones de Delegado de Prevención de **FISEVI**.
- De cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento del posible acoso.

En caso que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, la Comisión Instructora la pondrá en su conocimiento, siendo indispensable su consentimiento expreso para el inicio de las actuaciones señaladas en el Protocolo.

El contenido de correo o escrito de queja o denuncia deberá utilizar el modelo reflejado en el Anexo 4 o al menos indicar:

- Persona/s implicada/s, la supuesta víctima y la/s supuesta/s actuante/s
- Hechos denunciados indicando el tipo de conducta, fechas y lugares en las que se produjeron
- Posibles testigos

El acceso a dicha dirección de correo, así como a la información que se recoja en la misma o a la facilitada de forma escrita, sólo será posible a las personas integrantes de la Comisión Instructora, que deberán guardar la confidencialidad adecuada.

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 15 de 40

En ningún caso serán objeto de tramitación denuncias anónimas ni aquéllas en las que la persona afectada no de su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En caso que alguna de las personas afectadas (víctima/s o supuesto/s acosador/es o supuesta/s acosadora/s) pertenezcan a alguna empresa presente en el/los centro/s gestionados por **FISEVI**, se trasladará la información necesaria a la Dirección y/o representantes de estas empresas, para que designen aquellas personas de su entidad (representantes de la empresa y/o de las personas trabajadoras) para incluirlas dentro de la Comisión Instructora que se lleve a cabo durante todo el proceso.

5.1.1 Circunstancias agravantes y/o atenuantes

Agravantes

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Si la persona denunciada continúa manteniendo el comportamiento por el que ha sido denunciada mientras se lleva a cabo el procedimiento.
- Si hay 2 o más personas acosadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora a la persona acosada, los/as testigos o cualquier persona que haya participado en el proceso tanto en el asesoramiento o investigación del caso.
- Si hay superioridad jerárquica y la persona acosadora tiene poder de decisión respecto a la relación laboral de la persona acosada.
- Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad o tenía algún problema de salud medicamente acreditado con integridad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones como acreditadas por personal médico.
- Si se hace presión o coacción a la persona acosada, testimonios o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación.
- Si la persona denunciada a echo servir medios, maneras o formas en la ejecución que aseguren indemnidad del sujeto activo. (alevosía)
- Si la persona denunciada no acepta el procedimiento seguido o la resolución.
- Si la situación de la persona acosada es de temporalidad, como becaria o interina, en periodo de prueba o prácticas.
- Si los hechos se han producido durante el proceso de selección o promoción de personal.

Atenuantes

- Si es la primera vez que sancionan a la persona denunciada.
- Si la persona denunciada confiesa o repara los daños causados.

5.1.2 Medidas Cautelares

Las medidas cautelares son las que se llevaran a cabo mientras se desenvuelve la investigación, si se considera oportuno para cada caso en concreto, según la gravedad del asunto y el riesgo o daño

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 16 de 40

de la persona acosada, para minimizar la situación que ésta pueda vivir, mientras continúe compartiendo espacio con la persona acosadora.

Durante el procedimiento son las personas encargadas de las diferentes fases de intervención, las que pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar este tipo de medidas.

Características:

- No han de suponer en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona agredida.
- Han de ser aceptadas por la persona agredida.
- No pueden predisponer el resultado final del procedimiento.
- Se han de tomar de forma motivada como garantía de la protección de las partes implicadas.
- La adopción de éstas se tiene que hacer de manera personalizada y coordinada con todos los agentes que intervienen en el protocolo.

Otros ejemplos son el cambio de puesto de trabajo, la reorganización de horarios o en diferentes departamentos, separación en el espacio físico, permiso retribuido, etc.

En caso que la medida cautelar propuesta sea el cambio de puesto de trabajo, será la persona agredida la que escogerá si es ella o la persona agresora la afectada por la reorganización.

Las medidas disciplinarias se pueden aplicar cuando la persona agresora es personal de **FISEVI**, independientemente de que la persona agredida lo sea o no. En caso que la persona agresora trabaje para una empresa subcontratada o de trabajo temporal, se ha de trasladar el resultado de la investigación a esta.

5.2 Investigación

La Comisión Instructora asignará un código según el siguiente modelo **CI-AAAA-XXX**, siendo el **AAAA** el año vigente de recepción del escrito/denuncia y **XXX** el número de orden en ese año.

A partir de ese momento y en el **plazo máximo de dos (2) días hábiles**, valorará el escrito de denuncia y procederá a iniciar las actuaciones para valorar si los hechos reflejados o complejidad del caso pueden ser constitutivos de apertura de procedimiento informal o directamente el formal. Para el desarrollo de estos procesos podrá requerirse a aquellas personas que se determinen necesarias en el desarrollo de la toma de datos (investigación) mediante entrevistas con el fin de contrastar la información.

Entre las personas consideradas como necesarias para el desarrollo de la investigación se podrán incluir:

- la persona responsable del departamento al que pertenezca la víctima,
- la persona responsable del departamento al que pertenezca presunta persona acosadora,
- posibles testigos,
- el/la Representante Legal de las personas trabajadoras,
- el/la Delegado/a de Prevención
- cualquier otra persona que estime conveniente

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 17 de 40

además de la persona afectada, la persona que solicita la intervención (en caso de ser distinta a la anterior) y presunta persona acosadora.

Por parte de alguna de la/s persona/s afectadas (víctima y/o presunto/s acosador/es presunta/s acosadora/s) en el proceso, podrá presentarse la recusación debidamente argumentada de alguno de los miembros que forman parte de la Comisión Instructora (ver [Anexo 3](#)). Dicho Comité determinará la validez o no de dicha recusación, proponiendo en ese caso la sustitución por otra persona de las suplentes indicadas en dicho documento o bien un recurso ajeno en el **plazo de dos (2) días hábiles**.

El procedimiento de investigación también podrá ser desarrollado por personal experto (Técnicos de Prevención Riesgos Laborales de algún Servicio de Prevención Ajeno) cuando así se estime necesario o recomendable por parte de la Comisión Instructora a la vista de los vínculos laborales o personales que puedan existir con una o varias personas integrantes de dicho Comité y puedan afectar a la objetividad de las conclusiones.

A estas personas externas que participen en este procedimiento se les facilitará, previa firma del documento de confidencialidad (ver [Anexo 6](#)) la información estrictamente necesaria para que pueda desarrollar dicha investigación. En este caso, los plazos de ejecución podrán verse modificados de forma puntual siendo informadas en todo momento las personas interesadas, si bien se adoptarán las medidas para que la investigación se desarrolle con la mayor celeridad posible.

La Comisión Instructora informará a las partes afectadas, de las actuaciones a seguir y de los hechos motivo de la denuncia, para permitir su adecuada defensa.

Es relevante resaltar la importancia de utilizar este procedimiento de forma correcta. Por ello, toda la información obtenida será contrastada con el objetivo de evitar caer en la trampa del falso acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que puede llegar a convertir a la supuesta persona acosadora en víctima de un montaje, de insidia o calumnia.

En caso de denuncia falsa, la Dirección de **FISEVI** determinará la procedencia o no de apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciante.

5.2.1 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. Para ello se informará y asesorará a la persona afectada, proponiendo si se estima oportuno la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la persona presunta agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete (7) días laborables** a contar desde que la Comisión Instructora acepta la denuncia o queja. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia,

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 18 de 40

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 al mismo la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar este Procedimiento informal y pasar directamente a la tramitación del Procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar éste último si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora o bien la misma no es aceptada por ambas partes.

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.

Así mismo, se informará 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, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso, firmando por ello el documento de confidencialidad ([Anexo 6](#)).

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.

5.2.2 Procedimiento formal

Cuando por parte de la Comisión Instructora se considere no activar el procedimiento informal debido a los datos existentes o complejidad del mismo o cuando se considere que el procedimiento informal no pueda resolverse y habiéndose activado o cuando la persona acosada así lo solicite, se iniciará el procedimiento formal.

La Comisión Instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado 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 y guardando máxima confidencialidad con los datos a los que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **FISEVI** 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 **FISEVI** podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima por iniciativa propia o a petición de la presunta 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

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 19 de 40

confianza, sea o no Representante Legal y/o Sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, previa firma del [Anexo 6](#) de este protocolo.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e 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 Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora 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 Moral, Sexual, por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y proponer sanciones.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, 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 apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la dirección de **FISEVI** 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 de cada parte.

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 persona denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, 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 \(10\) 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](#).

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 20 de 40

5.3 Informe final y propuesta de actuación

En el **plazo de máximo de quince (15) días hábiles** desde la recepción del escrito de denuncia, la Comisión Instructora deberá haber finalizado su investigación y emitido un informe final, que recogerá las conclusiones y posibles medidas a adoptar.

Excepcionalmente, en los casos que presenten una complejidad especial, la Comisión Instructora podrá ampliar, razonadamente, el plazo de investigación y elaboración de su informe de conclusiones durante otros **quince (15) días hábiles más**.

En el informe de conclusiones se recogerán los siguientes datos:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión Instructora e identificación de la persona presuntamente acosada y acosadora, mediante el correspondiente código numérico (correspondiente a las iniciales de su nombre y apellidos seguidos de los últimos números y letra correspondiente de su DNI/NIE)
- Resumen cronológico de los principales hechos.
- Datos de la víctima y de la persona presunta acosadora: sexo, edad, antigüedad, entidad contratante, etc.
- Análisis de la denuncia.
- Funciones desarrolladas por la víctima, descripción del puesto de trabajo y entorno donde está ubicado su puesto de trabajo, a efectos de determinar los posibles elementos que le afectan;
- Grado de autonomía en su trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros/as, complejidad de las tareas, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, diseño y entorno del puesto, evaluación y promoción dentro del puesto, etc.
- Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, diligencias practicadas.
- Declaración de la existencia o no de conducta de acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Propuesta de medidas correctoras, si procede.
- Propuesta de incoación de expediente disciplinario por la comisión de una falta de acoso o de otro tipo de infracción.
- Propuesta de puesta en conocimiento de la Jurisdicción Penal de la conducta presuntamente constitutiva de delito o falta.

A raíz de la investigación inicial, la Comisión Instructora podrá decidir, entre las siguientes opciones alternativas:

- Archivar la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:
 - Desistimiento de la persona denunciante.
 - Falta de objeto o insuficiencia de indicios.
- Resolución del contenido de la denuncia por actuaciones previas.

Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta distinta del acoso y tipificada como infracción disciplinaria, podrá la Comisión Instructora proponer a la Dirección de **FISEVI** la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 21 de 40

En el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso, pero se diera la circunstancia que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión Instructora podrá proceder con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

Entre estas acciones, la Comisión Instructora podrá proponer un acto de mediación, previa conformidad de la persona presuntamente acosada y de la persona denunciada, con el fin de alcanzar acuerdos entre las partes y posibilitar un cauce de comunicación entre ellas.

La mediación siempre será desempeñada por persona(s) diferente(s) a las que componen la Comisión Instructora, elegida(s) por dicho Comité, y se llevará a cabo con las siguientes pautas:

- La(s) persona(s) mediadora(s) se mostrará(n) imparcial(es) en todo momento.
- Se analizará el problema en que consiste el litigio entre las partes, recogiendo información e identificando necesidades.
- Se explorarán las posibilidades de conseguir una solución amistosa al problema.
- Se pedirá a las partes actuar de buena fe, evitando el mantenimiento sistemático de posiciones inaceptables para la otra parte que impidan alcanzar cualquier acuerdo.
- La(s) persona(s) mediadora(s) analizará(n) la idoneidad de reuniones conjuntas o por separado.
- Se propondrá la reciprocidad en las concesiones, realizando sugerencias y alternativas, evitando la hostilidad personal.
- Al objeto de facilitar el desenlace, se harán recomendaciones con flexibilidad para llegar a acuerdos, que se formalizarán en un documento firmado por las partes.

Si existen indicios de acoso, sería necesario completar la información en las siguientes cuestiones:

- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.).
- Agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes la reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, el grado de perjuicio ocasionado a la víctima, la situación de discapacidad de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, la alevosía y el abuso de superioridad o de confianza.
- Hasta qué grado afecta o no el problema a las relaciones laborales, familiares y sociales de la víctima.
- Información sobre posibles psicopatologías detectadas (depresión, ansiedad, adicciones, etc.) por los servicios de salud con anterioridad a los hechos y durante el transcurso de los mismos.
- Confirmación de si la víctima recibe o no tratamiento y de qué tipo. Asimismo, en este supuesto la Comisión Instructora continuará la tramitación del procedimiento, pudiendo proponer la aplicación de medidas cautelares que aconseje la valoración inicial y que podrán consistir en:

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 22 de 40

- El ofrecimiento por la Comisión Instructora a la persona afectada del seguimiento de su estado de salud para procurar el apoyo profesional necesario, que tendrá carácter voluntario.
- La propuesta de adscripción funcional provisional, sin cambio de puesto de trabajo y sin merma salarial, de la persona que solicita la intervención, previa conformidad de ésta, a otra unidad o departamento para garantizar su protección mientras se desarrolla el procedimiento.

En los casos en que sea necesario y en la medida en que la organización del trabajo lo permita, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la víctima o a la persona denunciada, valorando de forma prioritaria la decisión de la víctima al respecto.

Las soluciones que se propongan han de evitar la continuidad del acoso y resarcir a la persona acosada, debiendo tener en cuenta las siguientes:

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- La suspensión de empleo y sueldo
- La limitación temporal para ascender
- El despido disciplinario

El quórum de asistencia de la Comisión Instructora exigido para adoptar acuerdos será del 100%, salvo causa justificada.

De este informe se dará traslado a la supuesta persona acosada, a la supuesta persona acosadora y a la Dirección de **FISEVI**, que adoptará las medidas oportunas derivadas de las conclusiones del informe.

5.4 Resolución

En el **plazo máximo de tres (3) días hábiles** a contar desde la recepción del informe de conclusiones de la Comisión Instructora, la Dirección de **FISEVI** dictará resolución adoptando la resolución final (ya sea acordando las medidas propuestas por el Comité u otras que estime más conveniente, ya sea considerando la inexistencia de acoso, ya sea acordando la incoación de expediente disciplinario).

Dicha resolución será notificada en todo caso a la persona afectada y a la persona frente a la que se presentó la denuncia, y a quien hubiera formulado la denuncia en el supuesto de que no coincida con la persona afectada.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de **FISEVI** 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. Siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso 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 la empresa.

La Dirección de **FISEVI** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, 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:

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 23 de 40

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- 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 persona acosada.
- 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 al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Con independencia de la aplicación de este protocolo, si todos los mecanismos descritos anteriormente fallasen o se demostrasen insuficientes, la persona víctima de dicha situación de acoso podrá ejercer sus derechos fundamentales utilizando para ello los recursos y las vías legales a su alcance para reparar los perjuicios sufridos. No obstante, la interposición de alguna de ellas en cualquiera de las fases de este proceso paralizaría el presente procedimiento.

En caso que la víctima interpusiese alguna reclamación judicial deberá comunicarlo inmediatamente al Comisión Instructora.

6. PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PROCEDIMIENTO

- El proceso de investigación deberá desarrollarse con la mayor **rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de las personas implicadas**.
- Se respetará el principio de **presunción de inocencia**.
- Desde la dirección de **FISEVI**, se **velará por evitar que se produzcan represalias** sobre las personas que comuniquen una denuncia o participen como testigos de algunas de las partes siempre y cuando obren de buena fe.
- Los actos de tramitación que requieran la intervención de las personas interesadas habrán de practicarse en la forma que resulte más cómoda para ellas y sea compatible, en la medida de lo posible, con sus obligaciones profesionales.
- La Comisión Instructora adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las partes en el procedimiento.
- Durante la tramitación del procedimiento, las **personas interesadas** podrán realizar **alegaciones y aportar documentos u otros elementos de juicio**, que serán tenidos en cuenta por la Comisión Instructora al emitir la correspondiente propuesta de resolución. Asimismo, podrán proponer la práctica de pruebas sobre los hechos relevantes para la decisión del procedimiento, propuesta que la Comisión Instructora sólo podrá rechazar cuando sean manifiestamente improcedentes o innecesarias, mediante decisión motivada.
- Tanto la **persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas** durante las entrevistas, si así lo solicitan expresamente, por alguna persona Representante Legal de las Personas Trabajadoras por cualquier otra persona de su elección.

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 24 de 40

- Las entrevistas **podrán ser grabadas**, aunque será necesario el consentimiento de las personas entrevistadas.
- Las entrevistas se desarrollarán en un entorno lo más neutral posible, evitando siempre el propio lugar de trabajo donde se han producido las conductas indicadas en el escrito de denuncia.
- En las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y a los/as testigos/as bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:
 - La persona que entrevista se presentará a sí mismo y presentará a los/as presentes, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
 - Firma por la persona entrevistada del consentimiento informado al iniciar el proceso.
 - Se intentará rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con ninguna de las partes.
 - Se escucharán las preguntas que se formulen sobre el proceso y se realizarán las aclaraciones necesarias.
 - Se analizará el relato y las vivencias presentadas.
 - Se aclararán las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", etc.
 - Se identificarán las posiciones de cada parte y de sus intereses.
 - Nunca se utilizarán como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.
 - Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los/as testigos/as por ella propuestos/as, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los/as testigos/as que esta última proponga.
 - Cuando por parte de la Comisión Instructora se estime necesario y durante el proceso de investigación, podrán proponerse a la Dirección de **FISEVI** la adopción de medidas organizativas de separación o reubicación de las personas implicadas (presunta víctima y persona/s denunciada/s)

Si la investigación de una denuncia se realiza por parte de una entidad externa, por ejemplo, un Servicio de Prevención Ajeno, podrá aplicarse el procedimiento que dicha entidad disponga para estos casos, que deberá ser conocido por la Comisión Instructora previamente y deberá seguir las líneas sobre confidencialidad y protección reflejadas en este documento.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

En caso de concluirse la existencia de conductas relacionadas con el acoso, la Comisión Instructora, deberá mantener reuniones periódicas con el fin de revisar el cumplimiento de las medidas en su caso adoptadas y verificar su eficacia, informando de ello a la Dirección de **FISEVI** quien podrá proponer, a la vista de ello si lo estima necesario, la adopción de nuevas medidas.

Al menos se llevará a cabo una revisión de la aplicación y eficacia de las medidas indicadas transcurridos **treinta (30) días laborales** desde la resolución del expediente. De esta revisión efectuada, se planteará una nueva reunión posterior a los dos meses de ésta anterior para continuar verificando la aplicación y eficacia de las medidas ya planificadas. En función de los datos obtenidos en esas reuniones podrá plantearse nuevas reuniones de seguimiento.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 25 de 40

8. SECRETO PROFESIONAL

Las personas que participen en este procedimiento estarán sujetas al secreto profesional tal y como se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre, debiendo asimismo observar lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el resto de normativa referente a la protección de datos de carácter personal.

9. ANEXOS

Anexo 1 Declaración de principios

Anexo 2 Ejemplos de situaciones de acoso.

Anexo 3 Composición de la Comisión Instructora

Anexo 4 Modelo denuncia de posible situación de acoso

Anexo 5 Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas derivado de la activación del Protocolo de Acoso

Anexo 6 Documento de confidencialidad

Anexo 7 Guía rápida del Protocolo de Acoso

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 26 de 40

9.1 Anexo 1 Declaración de principios

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos de la persona, **FISEVI (Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla)**, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso en el trabajo (moral, sexual, por razón de sexo y/o de orientación e identidad sexual, por expresión de género o características sexuales) así como la necesidad de prevenir estas conductas, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

Consciente de que la mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, **FISEVI** se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes **PRINCIPIOS**:

- Toda persona tiene derecho recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Las personas trabajadoras de **FISEVI** tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, **FISEVI**, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- **FISEVI** velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios con relación de continuidad en la misma.
- Con objeto de hacer posible la actuación ante cualquier tipo de conducta que pueda ser calificada como acoso, **FISEVI** se compromete a trabajar en el desarrollo de un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso de libre acceso, en el que se salvaguardarán los derechos de las personas afectadas en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad. Dicho procedimiento no sustituirá, interrumpirá, ni ampliará los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente ante la Inspección de Trabajo y los Tribunales de Justicia.
- Las personas trabajadoras que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de la representación de las personas trabajadoras y de la propia empresa.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 27 de 40

- **FISEVI** reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas. Una vez definido el procedimiento a seguir en estos casos, el Servicio de Prevención Propio informará y ofrecerá asesoramiento en esta materia, sin perjuicio de las restantes competencias que puedan corresponder a otros Servicios o Departamentos de la Empresa.
- El Servicio de Prevención Propio y/o Ajeno se configuran como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia, tanto para el personal como en los procedimientos que se puedan iniciar.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 28 de 40

9.2 Anexo 2 Ejemplos de situaciones de conflictos y de acoso.

En este Anexo, se indican distintos tipos de conflictos, así como posibles situaciones de éstos que no son acoso.

Por otro lado, y a título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso, se encuentran las siguientes (siempre producidas concurriendo las características anteriormente señaladas, por lo que no cada una de dichas conductas de forma aislada supondría una situación de acoso)

Conflictos

Existen distintos tipos de conflictos como pueden ser:

- De interés: defensa de un beneficio, de un objeto, de una ventaja
- De poder: secundario a la percepción que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y de capacidad de decisión
- De identidad: las acciones de un compañero o de un superior agredan la identidad personal o profesional
- Ideológico: originado por una imposibilidad de convivencia, que impide establecer compromisos a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.
- Otras situaciones de posible conflicto que no son acoso (relación no exhaustiva):
 - Comportamiento tiránico, poco respetuoso de una persona trabajadora hacia otras iguales de forma habitual.
 - Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
 - Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
 - Un acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
 - Una situación colectiva de tipo organizativo: eliminación de horas extras, cambios de horarios, etc.
 - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
 - Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
 - Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
 - Conflictos personales y sindicales.

Acoso moral:

- Limitación de las posibilidades de comunicación.
- Ataques a las relaciones sociales personales: conductas humillantes, limitar las posibilidades de mantener contactos sociales, denegación de derechos.
- Ataques a la reputación: conductas de aislamiento, difundir rumores, ridiculizaciones, menosprecio de la labor de la víctima.
- Ataques a la calidad profesional y a la situación vital: cambios frecuentes en las tareas, procurar disminuir el rendimiento de la persona en su profesión y en la vida en general.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 29 de 40

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Ataques directos a la salud: violencia o amenazas de violencia, asignar tareas peligrosas.
- Exigir una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que ponga en peligro su integridad física o su salud.
- Impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir con los medios que se le asignan.
- Ocupar a la persona en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los/as compañeros/as.
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- La violencia verbal, gestual o física.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Acoso sexual:

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, 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 impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o teléfono (WhatsApp) 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.
- Comportamientos en los medios digitales/entornos remotos:
 - Mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
 - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos con perfiles falsos o suplantación de identidad en las comunicaciones telemáticas.
 - Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.
 - Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.
- Ataques o proposiciones de tipo sexual.
- Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 30 de 40

- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado o no consentido o acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o a la carrera profesional.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su condición sexual.

Según la gravedad en el acoso sexual podemos hacer una clasificación:

- Acoso sexual LEVE:
 - Chistes de contenido sexual sobre las mujeres.
 - Píropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
 - Pedir reiteradamente citas.
 - Acercamiento excesivo.
 - Hacer gestos y miradas insinuantes.
- Acoso sexual GRAVE:
 - Hacer preguntas sobre su vida sexual.
 - Hacer insinuaciones sexuales.
 - Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
 - Presionar después de la ruptura sentimental.
- Acoso sexual MUY GRAVE:
 - Abrazos, besos no deseados.
 - Tocamientos, pellizcos.
 - Acorralamientos.
 - Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
 - Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
 - Asalto sexual.
 - Difusión de rumores tras el acceso a la información privada.
 - Distribución masiva de datos íntimos de una persona -como imágenes o vídeos sexuales.

Acoso por razón de sexo

Ejemplos de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto definiciones**, podrían llegar a constituir Acoso por Razón de Sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con Medidas Organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 31 de 40

- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria o destinatario

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- 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

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

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

Ataques a la reputación digital de la víctima

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 32 de 40

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
- Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).

Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

Ejemplos de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto definiciones**, podrían llegar a constituir Acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona trans de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona por ser una persona trans.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Cambiar la ubicación de la persona trans separándola de sus compañeras y compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona por ser una persona trans.
- No dirigir la palabra a la persona trans.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona trans.
- No permitir que la persona trans se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona trans (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 33 de 40

- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona trans.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

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

Ataques a la reputación digital de la víctima

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización en los medios digitales (redes sociales o WhatsApp de trabajo).
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico en las redes sociales con perfiles anónimos y/o falsos.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada en redes sociales o WhatsApp de trabajo.
- Suplantación de identidad para la difusión de expresiones injuriosas o acusaciones falsas, la exclusión de comunidades virtuales (redes sociales) o de la participación en redes sociales específicas de contenido sexual (redes sociales con pornografía, etc.).
- Ciberacoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Con esta enumeración no se pretende establecer una lista cerrada de conductas, sino por el contrario, listar a modo de ejemplo, algunas de las conductas más habituales para facilitar el trabajo de las personas involucradas en la investigación de los hechos.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 34 de 40

9.3 Anexo 3 Composición de la Comisión Instructora

Por parte de la **representación legal de las personas trabajadoras**

D. Carlos Galindo Pérez de Azpillaga....	Representante de las personas trabajadoras
D ^a Sabina Pérez Vicente.....	Representante de las personas trabajadoras

Como suplentes de las personas anteriores:

D ^a Lourdes Herruzo Muñoz.....	Representante de las personas trabajadoras
D. Manuel Jesús Morales Torrero.....	Representante de las personas trabajadoras

Por parte de la **representación de la empresa**

D ^a Mónica Cortés Olmo.....	Responsable Área Gestión de Profesionales
D. Samuel Pérez Lagares.....	Técnico de Prevención Riesgos Laborales

Como suplentes de las personas anteriores:

D ^a Leticia Martínez Oteo.....	Técnico de RRHH
D. José Carlos García Pérez.....	Responsable Área Ensayos Clínicos

Las personas que forman parte de este Comité y sus suplentes están sometidas al deber de confidencialidad necesario en relación a los datos a los que puedan tener acceso para el desarrollo de las actividades recogidas en el Protocolo, así como disponer de formación en materia de prevención del acoso.

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 36 de 40

9.5 Anexo 5 Consentimiento informado de participación en la fase de entrevistas derivado de la activación del Protocolo de Acoso

Nombre y Apellidos:

NIF:

EXPONE

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el "PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL" de la **FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA (FISEVI)** y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado el día para la investigación de los hechos.

Sevilla a de de 20....

Firma:

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 37 de 40

9.6 Anexo 6 Documento de confidencialidad

D/Dª.....con DNI.....
perteneciente a la empresa y actuando como:

☐ Personal colaborador dentro del proceso de investigación derivado de la activación del Protocolo de Acoso de Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (**FISEVI**)

☐ Personal informado (Representación Legal de las Personas Trabajadoras, personal correspondiente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad) acerca de las conclusiones derivadas del acta emitida por la Comisión Instructora

derivado de la activación del Protocolo de Acoso de Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (**FISEVI**) para el escrito de denuncia identificado con el código, he recibido de ésta la información codificada que se indica a continuación:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Me comprometo a guardar la debida confidencialidad con la información facilitada, evitando cualquier uso distinto al necesario para el desarrollo del propio proceso de investigación. Además, en caso de ser colaborador dentro del proceso de investigación, destruiré la información facilitada una vez realice la entrega de mi correspondiente informe de conclusiones a la Comisión Instructora.

Sevilla a de de 20.....

Firma

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 38 de 40

9.7 Anexo 7 Guía rápida del Protocolo de Acoso

Introducción

Con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, **FISEVI (Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla)**, en un rotundo compromiso con la normativa nacional y comunitaria al efecto, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral. Para ello se elabora el procedimiento para la prevención del acoso moral, sexual, por razón de sexo y/o de orientación e identidad sexual, por expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral.

Definiciones

- Acoso moral o psicológico en el trabajo:** toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad o contra la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.
No es acoso, los conflictos en las relaciones entre jefes y subordinados o entre compañeros de trabajo, las pérdidas de control emocional esporádicas a las tensiones fruto de coyunturas de cambios organizacionales relevantes. Si lo será cualquier proceso en el que haya intención manifiesta y reiterada de menoscabar la moral, actitud y personalidad de otra persona (la Víctima), con objeto de realizar una destrucción deliberada e intencional de su equilibrio psicológico.
- Acoso sexual:** la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo o condición sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales:** cualquier comportamiento realizado en función de la atracción física, sexual o afectiva de una persona hacia otra (orientación sexual), o en función de la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer (identidad sexual) o de la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual (expresión de género) con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Quién y Cómo puede iniciar el procedimiento

Para iniciar el proceso alguna de las siguientes figuras:

- La persona presuntamente acosada

 FISEVI	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 39 de 40

- Un/a representante legal de las personas trabajadoras
- Un/a Delegado/a de Prevención de Riesgos Laborales de **FISEVI**
- Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento del posible acoso

deberá remitir el modelo denuncia bien a:

- la dirección de correo electrónico siguiente buzonacoso.fisevi@juntadeandalucia.es o
- a la atención de COMISIÓN INSTRUCTORA (a la 6ª pl Ed. Laboratorios H.U. Virgen del Rocío) dentro de un doble sobre cerrado sin indicar ningún dato más en el exterior.

En caso de no ser la persona directamente afectada quien realice la comunicación, la Comisión Instructora lo pondrá en conocimiento de la persona afectada para que ésta indique su consentimiento expreso para el inicio de las actuaciones.

Sólo las personas integrantes de la Comisión Instructora, o de personas expertas externas (Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de un Servicio Prevención Ajeno) cuando sea necesario, tendrán acceso a la denuncia e información durante el desarrollo del proceso, debiendo guardar la confidencialidad adecuada en todo momento.

No serán objeto de tramitación o inicio del proceso denuncias anónimas ni aquellas en las que la persona afectada no de su consentimiento para la puesta en marcha del procedimiento de actuación.

En caso de denuncia falsa, la Dirección de **FISEVI** determinará la procedencia o no de apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciante.

Desarrollo y duración del proceso

Para el desarrollo del proceso de investigación se llevará a cabo siguiendo las pautas básicas siguientes:

- Valoración por parte de la Comisión Instructora de la denuncia presentada e inicio del proceso, informal o formal, dependiendo de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión del proceso informal 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.
- Información por parte de la Comisión Instructora a las partes afectadas de las actuaciones a seguir y de los hechos motivo de la denuncia, para permitir su adecuada defensa.
- Dependiendo del proceso se podrán realizar entrevistas a personas que se considere necesarias para el desarrollo de la investigación (responsables de los departamentos donde pertenecen víctima y/o presunta persona acosadora, posibles testigos/as, Delegado/a de Prevención, Representante legal, cualquier otra persona que se estime conveniente) además de la persona afectada, la persona que presenta la denuncia y la presunta persona acosadora.

Finalización del proceso

En el plazo de **20 días hábiles**, contados desde el día siguiente hábil a la presentación del escrito de denuncia, la Comisión Instructora deberá haber elaborado un informe de conclusiones. Para casos excepcionales y/o en los que sea necesaria la intervención de personas expertas externas, dicho plazo podrá ampliarse en **15 días hábiles más**.

	PROCEDIMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Código: PSST11 Edición: 2 Fecha: 08/11/2023
	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 40 de 40

Dicho informe determinará el archivado de la denuncia (por desistimiento de la persona denunciante o por falta de objeto/insuficiencia de indicios) o resolución del contenido de la denuncia

De la resolución de la denuncia se podrá:

- en caso de ser considerada como una situación de acoso u otra falta tipificada como infracción disciplinaria, será trasladado a la Dirección de **FISEVI** para la incoación del expediente disciplinario que corresponda.
- en el caso de que la situación en un primer momento no pudiera ser calificada como acoso moral, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, pero se diera la circunstancia que si no se actuase podría acabar deteriorándose el clima laboral, la Comisión Instructora podrá proceder con objeto de proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

El informe de conclusiones se dará traslado a la supuesta víctima, a la supuesta persona acosadora y a la Dirección de **FISEVI**, que adoptará las medidas oportunas derivadas de las conclusiones del informe.

Si la persona demandante no se encuentra satisfecha con la resolución tomada, podrá ejercer sus derechos fundamentales utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución española de 1978 y del Código Penal, ley orgánica 10/1995 de 23 de noviembre (Art.184).