

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 08/11/2023
	GUÍA RÁPIDA	Página 1 de 3

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 del trabajador/a, 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
- 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

 FISEVI	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 08/11/2023
	GUÍA RÁPIDA	Página 2 de 3

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 una 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 presunto/a acosador/a, 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 el/la presunto/a acosador/a.

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**.

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:

	PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	Fecha: 08/11/2023
	GUÍA RÁPIDA	Página 3 de 3

- 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, al supuesto/a acosador/a y a la Dirección de **FISEVI**, que adoptará las medidas oportunas derivadas de las conclusiones del informe.

Si el/la demandante no se encuentra satisfecho/a 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).