

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL O POR EXPRESIÓN DE GÉNERO O CARACTERÍSTICAS SEXUALES

Desde la Fundación Para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (en adelante FISEVI) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de moral como sexual o por razón de sexo o de orientación e identidad sexual o de expresión de género o características sexuales.

FISEVI cuenta con un Protocolo Integral 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 desde el 01 septiembre de 2022 con el firme compromiso de prevenir y actuar frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

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

El protocolo se aplica a las situaciones de Acoso Moral, Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de 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.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exige el 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 y su preámbulo XI, respecto a las conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico públicas y la ampliación del artículo 173 que dispone la prisión de seis meses para casos graves y reiterados. A cuando exige el artículo 7 (Acoso sexual y acoso por razón de sexo), 46 (Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas) y 48 (Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres sobre el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa. 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, Artículo 14 Derecho a la protección frente a los riesgos laborales de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, Artículo 184 del Código Penal, Artículo 5 Ámbitos de la violencia machista de la Ley 5/2008, del 24 de abril del derecho a las mujeres a erradicar la violencia machista, Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el Artículo 54 Despido Disciplinario del 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 y el Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. En los Artículos: 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba y Artículo 79. Infracciones de 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. Y en el ámbito autonómico, la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, 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.

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

Contamos con un email para que pueda realizar las denuncias de forma anónima y segura:
buzonacoso.fisevi@juntadeandalucia.es

En Sevilla, a 30 de noviembre de 2023.



José Cañón Campos
Director Gerente
FISEVI