

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

**Fundación Instituto de
Investigación Sanitaria de
Santiago de Compostela (FIDIS)**

Fecha: 15/06/2022

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
30/07/2021	Junio 2022	15/06/2022

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

FECHA DE APROBACIÓN	REVISIÓN N.º	MOTIVO DE MODIFICACIÓN
30/07/2021	00	Primera versión del documento
15/06/2022	01	Actualización a la normativa y revisión en el marco de la comisión negociadora del plan de igualdad

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS	4
4. CONCEPTOS	5
5. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN.....	9
6. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO	10
7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.....	11
8. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO.....	15
9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.	16
10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	17
ANEXOS.....	18
I. COMPROMISO DE FIDIS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO	18
II. FORMULARIO DE DENUNCIA.....	18
III. INFORME DE ACOSO LABORAL.....	18
IV. INFORME DE SEGUIMIENTO DE CONFLICTO	18
V. IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL-MOOBING.....	18

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 48 de la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* dice 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”.

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* establece que “todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados/as y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los mismos, no solo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/as trabajadores/as: los riesgos psíquicos”.

FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS) ha aprobado el presente “**Protocolo para la prevención y protección frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género**” (en adelante “Protocolo”), en su empeño por salvaguardar a todo el personal trabajador, comprometiéndose a crear y/o mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad, la autoestima y la libertad personal.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplicará a **todo el personal** que preste sus servicios directa o indirectamente en la FIDIS, realizándose la investigación de los supuestos de acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género de aquellas personas que trabajen en cualquiera de sus dependencias o realice trabajo a distancia y presenten una denuncia contra un trabajador o trabajadora de la fundación o viceversa.

3. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS

Prevenir, sensibilizar y erradicar el acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género en las relaciones laborales, de todas las personas que trabajen en la fundación.

Objetivos específicos

- a) Informar, formar y sensibilizar a las empleadas y empleados de qué se considera acoso sexual, laboral, por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género.
- b) Dar pautas para identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- c) Disponer de la organización específica y las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.
- d) Garantizar la seguridad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que proceda para acabar con el acoso y la aplicación de los procedimientos sancionadores.

Principios rectores del protocolo

Además, el procedimiento se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- e) Diligencia, celeridad, seguridad, coordinación y colaboración en el procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.
- g) Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad de cualquier actuación.
- h) Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.
- i) Resarcimiento a la persona acosada y protección de su salud psicológica y física.
- j) Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

4. CONCEPTOS

ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la *Ley 3/2007* dispone que “constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”

Así, según la *Directiva 2002/73/CE* del Parlamento Europeo hay varios TIPOS DE ACOSO SEXUAL:

1. **Chantaje sexual:** cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se emplea implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional, el salario, etc.
2. **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que la persona acosadora mantiene una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto o ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- Comentarios, bromas u observaciones sugerentes sobre la indumentaria, físico o condición sexual del trabajador/a.
- Miradas y gesticulaciones lascivas.
- Ofrecimientos de amistad en momentos personales delicados.
- Llamadas, correos o mensajes de carácter ofensivo y de contenido sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe.
- Citas de trabajo fuera de la jornada laboral
- Contactos físicos deliberados y no deseados.
- Peticiones explícitas de favores sexuales.
- Generación de presiones para conseguir actividad sexual.
- Cualquier tipo de chantaje sexual.
- Agresión física acompañada de agresión psíquica, culpabilizando directamente a la víctima.
- Cualquier otro tipo de actuación destinada a perseguir, presionar e incluso a amenazar sexualmente a la persona acosada.

El acoso se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquel no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajador/a independientemente del nivel de este y de la naturaleza de la relación laboral.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

De conformidad con el artículo 7.2 de la *Ley 3/2007* “constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- Comparaciones sexistas ensalzando el papel del hombre o de la mujer en el ámbito social y laboral. Generalmente es la mujer la víctima de estos comportamientos destinados a infravalorar y menospreciar su figura en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos. Estas comparaciones suelen ir acompañadas de tópicos generalizadores y sin argumentos sobre el papel de las mujeres en la sociedad.
- Cualquier otra actuación destinada a infravalorar y menospreciar el papel de las mujeres en los distintos ámbitos de convivencia de ambos sexos.

ACOSO MORAL

Se entiende como acoso moral, la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, ya sea verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo culminar con el abandono voluntario del puesto de trabajo.

Por ejemplo, pueden considerarse comportamientos que por sí solos, o junto con otros, evidencien la existencia de una conducta de acoso moral:

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Se dirige frente a un trabajador/a, un subordinado/a, aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo o incluso contra un superior/a jerárquico/a.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un contorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. Estos comportamientos serán considerados como acoso y como una conducta discriminatoria.

1. **Discriminación directa:** situación en la que se encuentra una persona que es, fue o pueda ser tratada, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.
2. **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, un criterio, una interpretación o una práctica aparentemente neutros pueden ocasionar en personas que se consideran lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales, no binarias o de género fluido, una desventaja particular respecto de personas que no lo son.
3. **Orden de discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
4. **Represalia discriminatoria:** trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o lo acoso a lo que es sometida o fue sometida.

Conductas comunes al acoso por identidad:

- Realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas del otro sexo o género.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo o género.
- Utilización de humor sexista u homófobo, tanto en forma de dibujos, mensajes, chistes, vídeos, etc.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres o de las personas que no se ajusten a la "heteronorma".
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, identidad, expresión de género o de su inclinación afectiva.
- Hacer insinuaciones, comentar o difundir imágenes sobre la vida íntima o sexual de una persona para dañar su imagen o su reputación profesional.
- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes con el género que la identifica.
- Expulsar y/o cuestionar las personas trans por estar en un baño/vestuario determinado.

OTROS TIPOS DE ACOSO

Comportamientos que supongan acoso o violencia por razones del origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, ser representante legal de las personas trabajadoras, así como por razón de la lengua del trabajador/a.

Las conductas prohibidas se pueden poner de manifiesto de las mismas formas (de carácter ambiental y de intercambio) que las señaladas respecto al acoso sexual.

Consecuencias y síntomas derivados del acoso

PSÍQUICAS

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensación de inseguridad que genera disminución en la autoestima, sentimiento de fracaso y de frustración o de impotencia Sensación de vulnerabilidad.
- Sentimiento de indefensión y/o de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés
- Cuadros depresivos.
- Inestabilidad emocional.
- Otros cuadros psíquicos derivados del acoso.

FÍSICAS

- Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, etc....).

LABORALES

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales y laborales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que causa sufrimiento.
- Aumento de absentismo.
- Cambios de trabajo.
- Otras situaciones derivadas del acoso.

EN LA FUNDACIÓN

- Enrarecimiento del clima laboral (falta de colaboración de la persona afectada y de otros/as compañeros/as, tensiones entre las/os trabajadores, etc. que hace que el rendimiento del equipo se resienta, así como el rendimiento de la empresa).
- Disminución del rendimiento laboral de la persona afectada. La cantidad y calidad del trabajo empeora a causa de la disminución de concentración.
- Más siniestrabilidad, aumento del número de accidentes.
- Pérdida del trabajador/a a causa del absentismo por enfermedad, cambio de trabajo, etc....
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Mala imagen, si las personas afectadas hacen pública la situación.

EN LA SOCIEDAD

- Permite las desigualdades sociales, sobre todo cuando se trata de mujeres, que son las más afectadas en un contexto de vulneración social.

5. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar los comportamientos de acoso en la fundación, se divulgará el contenido del presente Protocolo y el formulario de denuncia (ANEXO II), a través de la web <https://www.idisantiago.es/recursos-humanos/>

6. COMITÉ PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO

6.1. Composición

El comité de prevención y tratamiento del acoso de la FIDIS está formado por¹:

En representación de la empresa

Nombre y Apellidos	Cargo
Tania González Fernández	Responsable del departamento de RRHH

Y en representación de las personas trabajadoras

Nombre y Apellidos	Cargo
Mabel Sampedro Parada	Presidenta comité de empresa

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente alguna de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento del I Plan de igualdad de FIDIS.

Este Comité estudiará y valorará los casos; tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por consenso.

6.2. Competencias

Las competencias y responsabilidades del Comité son:

- a) Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- b) Realizar la investigación de los supuestos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.

¹ Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

- c) Preparar un informe detallado en el que se contengan las medidas a adoptar.
- d) Dar seguimiento a las medidas que se establezcan hasta el cierre de la denuncia.

Los miembros del Comité deberán de recibir formación especializada sobre el tratamiento en materia de acoso en el trabajo.

En el caso de que cualquier miembro de este Comité se viera involucrado en un proceso de acoso o afectado por relación de algún tipo, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquier caso, el miembro del Comité deberá ser sustituido-a por otra persona que conforme la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de FIDIS.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

7.1. Procedimiento Informal o fase preliminar

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 conseguirla interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal. En el mismo, la propia persona interesada explica claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide.

Se prevén las siguientes opciones de tipo informal que pueden utilizarse como complemento para tratar de resolver el caso:

7.1.1. ASISTENCIA DE UNA TERCERA PERSONA

Toda persona podrá solicitar la asistencia del departamento de Recursos Humanos, o de un/a compañero/a jerárquicamente superior, para que, mediante el diálogo, preste su concurso en la solución informal del caso.

7.1.2. CONCILIACIÓN

Toda persona podrá solicitar los servicios de una persona conciliadora que le ayude a resolver el caso de forma informal mediante el diálogo. La función de la persona conciliadora consiste en propiciar el diálogo entre las partes en conflicto, por un problema en el lugar de trabajo, de manera que éstas puedan explorar las diferentes opciones posibles a su solución por medios informales. Las personas conciliadoras estarán especialmente formadas y serán nombradas por el departamento de RRHH.

7.1.3. MEDIACIÓN

Otra posibilidad que tiene toda persona es solicitar los servicios de una persona mediadora para que le ayude a resolver el caso de forma informal. Estos servicios se prestan de acuerdo con los principios, prácticas y procedimientos generales que rigen la mediación profesional.

En cualquier momento la persona demandante podrá abandonar esta vía e iniciar un procedimiento formal por acoso, mediante la denuncia establecida a tal fin.

No obstante, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por el Comité de Prevención y Tratamiento del Acoso.

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

7.2. Procedimiento Formal: el expediente informativo

7.2.1. INICIO

El procedimiento se puede iniciar por dos vías diferentes:

- a instancia de parte (demandante); o
- a instancia de cualquier persona que tenga conocimiento de que pueden existir hechos constitutivos de acoso.

Se procederá a la formulación de una denuncia por escrito según el formulario del Anexo II (Formulario de denuncia).

A la persona demandante se le entregará una fotocopia de este formulario, con el sello de la empresa y la firma de la persona que haya dado trámite a la misma. La queja-denuncia, por escrito, será entregada al Comité de Prevención y Tratamiento del Acoso, en papel o al correo electrónico igualdad.fidis.santiago@sergas.es.

7.2.2. INVESTIGACIÓN

La denuncia dará lugar al inicio de una investigación por parte del Comité de Prevención y Tratamiento del Acoso. Este Comité, entrevistará a las partes y testigos o compañeras/os que estime oportunos y en el plazo máximo de **10 días** elevará informe según el modelo del Anexo III (Informe Acoso Laboral).

Tras un primer análisis, se concluirá si se admite a trámite. El procedimiento de investigación por conflicto concluirá en caso de no admitirse a trámite dicha denuncia, bien por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.

Durante las entrevistas, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser acompañadas, si así lo solicitan expresamente, por una persona responsable de prevención, u otra persona acompañante de su elección.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a la persona denunciante o a la denunciada, si éstas así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Durante la investigación se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia, como a la persona objeto de la misma.

En todo momento debe garantizarse la objetividad de todo el proceso.

7.2.3. INFORME

En caso de admitirse a trámite, pasados 10 días se presentará informe que será entregado en primer lugar a las partes. El informe contendrá obligatoriamente propuesta de solución del conflicto, y se solicitará a las partes su parecer sobre el mismo, el cual harán constar por escrito en el propio informe en los apartados destinados a tal efecto para ambos.

7.2.4. CIERRE DEL PROCEDIMIENTO

Archivo del mismo: el procedimiento de investigación por conflicto concluirá, de estimarse que los hechos investigados no son constitutivos de sanción, con el archivo del mismo una vez que las partes acepten la propuesta de solución del mismo.

Elevación informe ante Dirección con propuesta de sanción: en el caso que se estimen que los hechos investigados son constitutivos de delito (bien de norma jurídica, bien del código moral o ético de la empresa) el informe se elevará ante Dirección, quien decidirá en base a las pruebas aportadas por la investigación, desestimar, aceptar o modificar la sanción

propuesta. Dirección podrá realizar las pruebas y entrevistar a los testigos y partes si así lo estima oportuno.

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

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

7.2.5. SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO

Todo conflicto, sea cual sea la solución que se haya propuesto o las medidas que se hayan tomado, será supervisado durante al menos **treinta días naturales**, y se elevará a su finalización un informe, siguiendo el modelo de formulario del Anexo IV (Formulario Seguimiento Conflicto) que supondrá el archivo definitivo de todo el trámite.

Se informará a la dirección de la empresa, así como, a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

8. FUNDAMENTOS DEL PROTOCOLO.

Cualquier empleada/o tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicas/os, los casos de posible acoso que conozca.

La persona afectada por un hecho de acoso laboral-sexual-por razón de sexo-orientación sexual y/o por identidad de género u otro tipo de acoso- podrá denunciarlo ante la organización, y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.

Toda persona responsable está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas-denuncias que reciba sobre supuestos de acoso en el ámbito de su competencia.

La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.

Cuando se produzca un caso de acoso entre personal de **FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS)** y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

9. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia, y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por alguna persona experta, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

9.1. Confidencialidad

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.

9.2. Imparcialidad

El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad, y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

9.3. Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos, o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

9.4. Restitución de las víctimas

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

9.5. Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que se concluya que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Dirección de FIDIS podrá iniciar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

10. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de aprobación del I Plan de Igualdad de FIDIS, el (15/06/2022) o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y manteniéndose **vigente durante 4 años**.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

ANEXOS

- I. COMPROMISO DE FIDIS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO**
- II. FORMULARIO DE DENUNCIA**
- III. INFORME DE ACOSO LABORAL**
- IV. INFORME DE SEGUIMIENTO DE CONFLICTO**
- V. IDENTIFICACIÓN DE ACOSO LABORAL-MOOBING**

I. COMPROMISO DE FIDIS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

Con el presente protocolo, **FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS)** manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS) quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, el acoso por razón de sexo, por orientación sexual y/o expresión de género, 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 entidades o empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS) asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas y organizaciones a las que desplace su propio personal, así como a las entidades de las que procede el personal que trabaja en FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS). Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS) 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 será de aplicación a las situaciones de acoso (moral, sexual, por razón de sexo, por orientación y/o expresión de género) que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, el *RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* y el artículo 14 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales*.

En efecto, **FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS)** 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 fundación-, 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.

Santiago de Compostela, 15 de junio de 2022

ISABEL LISTA GARCÍA, DIRECTORA DE FIDIS

II. FORMULARIO DENUNCIA

SOLICITANTE					
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	Área de Prevención	<input type="checkbox"/>	Recursos humanos
<input type="checkbox"/>	Delegados/as de Prevención	<input type="checkbox"/>	Otras (especificar) _____		

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA			
NOMBRE Y APELLIDOS: _____			
NIF	Teléfono de Contacto	Hombre	Mujer
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA	
CENTRO DE TRABAJO: _____	
DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA			
NOMBRE Y APELLIDOS: _____			
NIF	Teléfono de Contacto	Hombre	Mujer
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CENTRO DE TRABAJO: _____			
DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO		

DOCUMENTACIÓN ANEXA / TESTIGOS

<input type="checkbox"/>	SÍ. Especificar	<input type="checkbox"/>	NO

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

SOLICITUD

<input type="checkbox"/>	Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso.
--------------------------	---

REGISTRO DE ENTRADA	FIRMA DENUNCIANTE

LOCALIDAD	FECHA

A la atención del Comité de Prevención y Tratamiento del Acoso en FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS) (igualdad.fidis.santiago@sergas.es)

III. INFORME ACOSO LABORAL

ANTECEDENTES

ACTUACIONES DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO

HECHOS PROBADOS

SOLUCIÓN / PROPUESTA DE SANCIÓN

SÚPLICAS DEL DEMANDANTE

SÚPLICAS DEL DEMANDADO

FIRMA PERSONA DEMANDANTE

FIRMA PERSONA DEMANDADA

LOCALIDAD

FECHA

IV. INFORME SEGUIMIENTO DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO

SEGUIMIENTO

FIRMAS DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO

LOCALIDAD

FECHA

V. LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL - MOOBING*

A) Conductas consideradas como acoso laboral.

- Dejar al trabajador/a de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador-a se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores-as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los-as reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un-a trabajador/a.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones).

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios-as trabajadores-as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

* Tomado del Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.