

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN
CASO DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO
MORAL O SEXUAL EN EL TRABAJO**

Málaga, 17 de abril de 2018.

I.- INTRODUCCIÓN.

Conscientes de la gravedad que revisten las situaciones de acoso en nuestra sociedad y -por lo que ahora más interesa en el marco de este Protocolo-, en el seno de una empresa, la Dirección de la Fundación Pública Andaluza para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS) quiere contribuir a luchar contra este tipo de fenómenos que atentan directamente contra los derechos fundamentales a la dignidad, integridad física y moral, igualdad de trato y libre desarrollo de la personalidad. El atentado a estos derechos, cuando se produce en el entorno laboral, cobra además una mayor incidencia al afectar también a derechos relacionados con el derecho al trabajo y a la promoción profesional.

Todo el personal de la Fundación tiene el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguarda de sus derechos fundamentales en el entorno laboral. En base a este principio, la Dirección de FIMABIS manifiesta que el acoso laboral, sexual, por razón de sexo o cualquier otro tipo de acoso, supone un grave atentado contra la dignidad de la persona y, consecuentes con dicha convicción, adopta la decisión de implementar las medidas necesarias para evitarlo, combatirlo y no tolerarlo. Así, los responsables de las distintas estructuras organizativas de la Fundación deberán garantizar un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas.

Y sobre dicha premisa, la Dirección adquiere el compromiso de implantar el presente Protocolo, con el que se pretende prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y cualquier otro tipo de acoso que pueda producirse en el seno de esta Fundación.

Al objeto de que se pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente, aquellos empleados que gestionan equipos, deben evitar y comunicar a la Dirección todo tipo de conductas que violen la misma. La colaboración entre los distintos estamentos de la Fundación es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

II.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

FIMABIS es la entidad gestora del Instituto de Investigación Biomédica de Málaga (IBIMA), así como de la investigación biomédica que se realiza en los Hospitales y Atención primaria del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) en la provincia de Málaga. A su vez, IBIMA está compuesto por grupos de investigación de la Universidad de Málaga (UMA) y del SSPA. Esta particular organización y composición de los grupos de investigación hacen que muchos de los técnicos e investigadores contratados en régimen laboral por cuenta de FIMABIS –a cargo de la financiación destinada a los proyectos de investigación- desempeñen sus funciones bajo la dependencia funcional o en colaboración y coordinación con otros profesionales dependientes laboralmente de otras entidades que participan en la investigación biomédica.

En este sentido, el presente protocolo de actuación se aplicará a todo el personal vinculado a FIMABIS por cualquier tipo de contrato, previéndose expresamente que cuando otras personas no dependientes de FIMABIS puedan verse afectadas o involucradas en un supuesto de acoso, se procederá a informar a los responsables de la entidad o institución de la que dependan tales personas.

III.- MARCO JURÍDICO APLICABLE.

La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país definen el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo.

El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores garantiza los siguientes derechos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres incorpora la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que:

- Se considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Asimismo, el artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres establece que:

1.- 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la

información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarla.

La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006 respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

Finalmente, y aunque no constituya un texto jurídicamente vinculante, el 26/04/2007 se suscribió el Acuerdo marco Europeo sobre el Acoso en el Lugar de Trabajo, suscrito por diversas organizaciones empresariales de ámbito europeo y nacional con el firme propósito de prevenir y erradicar los supuestos de acoso moral en el lugar de trabajo, por atentar directamente contra la dignidad del trabajador y conllevar graves consecuencias en relación con la productividad y eficiencia en la Empresa.

IV.- OBJETIVOS DEL PRESENTE PROTOCOLO:

1. La salvaguarda de la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, y el derecho a la no discriminación, por ser derechos fundamentales de la persona que están contemplados en la Constitución Española y en el Estatuto de los Trabajadores.
2. Adaptar su actuación a las recomendaciones y directrices de la Comisión Europea, que ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, en distintas Directivas aprobadas por el Consejo de Europa, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo, incluso a causa de acoso moral y sexual.
3. Asumir y declarar que las actitudes de acoso y discriminación suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará que se produzcan estas situaciones en el trabajo.
4. Consecuentemente con todo lo anterior, implantar un procedimiento que establezca las pautas de actuación para perseguir y solucionar aquellos casos de discriminación, acoso moral y sexual que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves en su grado máximo, especialmente si esta conducta es llevada a cabo valiéndose de una posición jerárquica superior.

V.- DEFINICIONES:

Se entiende por acoso, en cualquiera de sus formas, todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. Más concretamente, existen los siguientes supuestos:

- a) **Sospecha de acoso**: opiniones basadas en hechos, apariencias, razonamientos o intuiciones fundadas de que un miembro de nuestra organización está sufriendo acoso en el ámbito laboral. Se considera que hay acoso cuando se maltrata a una o más personas varias veces y deliberadamente, se les amenaza o se les humilla en situaciones vinculadas con su trabajo.
- b) **Acoso moral en el trabajo**: conducta, práctica o comportamiento, realizada 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 del trabajador, 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, afectando negativamente al entorno laboral. A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:
- Al trabajador se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.
 - Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.
 - Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, o se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
 - Se le exige una carga de trabajo insostenible de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
 - Recibe ofensas verbales, insultos y/o gritos
 - Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.
 - Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o terceros.
 - Se impiden deliberadamente oportunidades de desarrollo profesional.
- c) **Acoso sexual en el trabajo**: conducta consistente en palabras, gestos actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una propuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso. Así, se pueden identificar unos comportamientos concretos que, a título de ejemplo, constituyen acoso sexual:
- Insinuaciones y comentarios molestos y humillantes de contenido sexual.
 - Comentarios obscenos así como proposiciones de carácter sexual, directas o indirectas.
 - Cartas o notas con contenido sexual, que propongan, inciten o presionen a mantener relaciones sexuales.

- Insistencia en comentarios despectivos u ofensivos sobre apariencia o condición sexual del trabajador.
 - Tocamientos, gestos obscenos y/o roces innecesarios.
 - Toda agresión sexual.
- d) **Acoso por razón de sexo**: 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. El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A su vez, el acoso puede calificarse de tres formas diferentes en función de la relación de igualdad, jerarquía o subordinación de los agentes implicados en el supuesto de acoso, pudiendo diferenciar entre:

- a) **Acoso descendente**: aquel en el que el acosador ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe o investigador principal de un proyecto.
- b) **Acoso horizontal**: se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o problemas puramente personales.
- c) **Acoso ascendente**: aquel en el que el acosador es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico que la víctima.

VI.- POLÍTICA DE DIVULGACIÓN Y PREVENCIÓN:

Con el objeto de prevenir, disuadir, evitar y sancionar los comportamientos de cualquier tipo de acoso en FIMABIS, el presente Protocolo será difundido por los cauces habituales de información al personal y al comité de empresa, quedando a disposición en la intranet, portal del empleado o similar para que aquel que lo quiera consultar pueda acceder automáticamente.

Además, la Dirección, en colaboración con la Representación de los trabajadores, se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre el personal de FIMABIS, promoviendo jornadas y debates, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que se haga necesaria para el cumplimiento del fin de este protocolo.

VII.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

VII.1. Disposiciones Generales

- a) Se entiende la existencia de sospecha en tanto en cuanto no exista una resolución en los términos previstos en el presente procedimiento.
- b) El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso. Así mismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el

procedimiento.

- c) Se crea la Comisión Instructora para el Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), como órgano encargado de la tramitación del proceso contemplado en el presente procedimiento.
- d) Dicha Comisión estará integrada por tres miembros con derecho a voto:
- Un representante de la Dirección.
 - Un representante del Comité de Empresa. Siempre que el trabajador no muestre desacuerdo explícito.
 - Un profesional ajeno al conflicto y designado por acuerdo entre los dos anteriores componentes. Dicho profesional deberá desarrollar su actividad habitual en el campo de la medicina, psiquiatría, psicología o prevención de riesgos laborales o abogado laboral (puede ser externo).

Adicionalmente, formarán parte de la Comisión, sin derecho a voto:

- Un representante del Departamento de Recursos Humanos que actuará como secretario/instructor.
- Un asesor técnico externo, cuando su participación se considere necesaria por la CITSA.

“El trabajador podrá solicitar el cambio en alguno de los componentes de la CITSA siempre que alegue una justificación razonable por motivos personales o profesionales”.

- e) Sin perjuicio de lo anterior, teniendo en cuenta la especialidad de las relaciones entre el personal de FIMABIS y otras entidades (según se pone de manifiesto en el Apartado II del presente protocolo), en aquellos supuestos en los que una o más de las personas implicadas en los hechos sea personal laboral o funcional de la UMA o del Servicio Andaluz de Salud (SAS), se añadirán un cuarto y/o un quinto integrante con derecho a voto a dicha Comisión, que deberá ser un representante de cada una de estas entidades a la que pertenezcan la personas en cuestión.
- f) Independientemente de las acciones disciplinarias que pueda tomar la Dirección en casos de acoso, debe recordarse que el acoso está considerado en España como un delito y, por tanto, es susceptible de denuncia/querrela criminal ante los Tribunales.

VII.2. Procedimiento de intervención previa.

Objetivo: Actuar sobre situaciones y circunstancias vinculadas a posibles conductas de acoso con el objeto de atender y proteger a la persona que realiza la queja o que es víctima de las mismas, y actuar sobre las circunstancias en origen para evitar que se mantengan en el tiempo.

Este procedimiento tiene como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Su finalidad es garantizar el derecho a un ambiente de trabajo y de estudio sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial a través de actuaciones iniciadas desde un primer momento, cuando las circunstancias no reflejen de forma objetiva la existencia de acoso, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario ante las consecuencias de la victimización

secundaria. Las actuaciones se desarrollarán con el máximo respeto de los derechos y garantías de cada una de las partes afectadas.

- a) El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la presunta víctima de acoso. Si así lo desea el trabajador, también podrá dirigirse a los Representantes de los Trabajadores, quienes le podrán asistir en la tramitación de la solicitud de intervención.
- b) La solicitud de intervención se presentará por escrito, en sobre cerrado, en el Departamento de Recursos Humanos, o por cualquier otro medio escrito que pueda ser establecido por la CITSA, en el cual se inste la participación de dicha Comisión. La queja será formulada con referencia a los hechos y a las personas presuntamente responsables de los mismos, y en ella podrá identificarse a una víctima individual o a un grupo de víctimas.
- c) Posteriormente, si la solicitud de intervención no contuviera esos datos, se solicitará al denunciante el relato de los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y a los posibles testigos de dichas conductas y actos. En todo momento esta información será confidencial, y no será necesario identificar a la víctima ante el presunto acosador, salvo que se produjera alguna circunstancia que lo exigiera. Ante dicho escenario, se le comunicaría tal posibilidad a la víctima para que decidiera cómo proceder.
- d) Una vez recibida la solicitud de intervención, la misma será puesta en conocimiento de las partes implicadas y de las entidades de las que dependan, para manifestarle su existencia e informarle sobre las consecuencias en términos de responsabilidad que tienen las conductas recogidas en la queja, así como sobre su continuidad y reiteración en el tiempo. También se informará que el procedimiento de intervención previa no es una actuación disciplinaria, ni supone constatación de la existencia de acoso, sin perjuicio de lo cual el expediente y su conclusión quedarán registrados.
- e) Realizada la actuación, desde la CITSA se comunicará el resultado a la persona que ha presentado la queja y a todas aquellas relacionadas con dicha actuación, concluyendo el *procedimiento de intervención*. Tras la finalización del mismo, la atención sobre las personas afectadas por las conductas comunicadas podrá continuar hasta su recuperación.

De todo este proceso se realizará un seguimiento por parte de la CITSA
- f) En cualquier caso el denunciante, si así lo desea, podrá estar acompañado, en sus intervenciones ante la CITSA, por una persona de su confianza (Representante de los Trabajadores, compañero de trabajo, familiar, etc.).

VII.3. Procedimiento disciplinario:

Cuando los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento de intervención previa, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima podrá presentar la correspondiente denuncia ante la CITSA, para iniciar formalmente el procedimiento disciplinario a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

- a) Una vez que se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención en

materia de acoso, la CITSA iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y de cuantas personas considere la CITSA deban personarse, incluidos los representantes legales de los trabajadores del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados.

- b) Sin perjuicio de las decisiones de citación que se acuerden en el seno de la CITSA, la labor instructora corresponde a la persona designada como secretario/a, que será la que realice las entrevistas y extienda acta de su resultado, al objeto de preservar la intimidad y confidencialidad de las personas entrevistadas y de los datos que puedan facilitar.
- c) Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez e igualdad. Durante la tramitación de los actos, en la medida que lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciado o, si ello no fuera posible, se podrá adoptar otro tipo de medidas cautelares para evitar que el presunto acosado tenga que continuar sometido a la situación denunciada en tanto se esclarecen los hechos.
- d) La CITSA tiene un plazo de 30 días naturales para resolver motivadamente la solicitud de intervención. Este plazo se iniciará desde el momento en que dicha Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud. La fase instructora o informativa finalizará con el pronunciamiento de la CITSA mediante la elaboración de un informe que pondrá, en primer lugar, en conocimiento de la persona solicitante.
- e) Cuando el informe constatare la existencia de acoso, se trasladará dicho informe a la Dirección de FIMABIS al objeto de que se adopten las medidas correctoras oportunas aplicando las sanciones legales correspondientes.
- f) Así mismo, si se constata la existencia de acoso y en los hechos hubieran intervenido personas dependientes de otras entidades o instituciones, se dará traslado de las conclusiones a los responsables de aquéllas.
- g) Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso, sin perjuicio de las acciones que el afectado pueda adoptar ante los Tribunales.
- h) Las resoluciones en el seno de la CITSA se adoptarán por mayoría de votos entre los miembros con derecho al mismo. Los restantes miembros tendrán derecho de asistencia y opinión en las reuniones, no pudiendo participar en las votaciones.
- i) Deber de sigilo y protección de datos. A toda persona que haya participado en cualquiera de las fases del procedimiento se les exigirá el deber de sigilo. El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999 de Protección de Datos de carácter Personal.
- j) La Dirección garantizará que los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso, los que planteen una queja en materia de acoso o los que presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o

interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considera como un asunto susceptible de sanción disciplinaria por infracción muy grave.

- k) La empresa informará a los Representantes de los Trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

VIII.- VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El presente protocolo entrará en vigor desde el momento de su aprobación conjunta por la Dirección de FIMABIS y el Comité de Empresa, pudiendo ser objeto de revisión, modificación y/o ampliación a instancia de cualquiera de ambas partes.