PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A SUPUESTOS DE

ACOSO LABORAL EN LA FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PROGRESO Y SALUD

Versión 1. Aprobada el 04/12/2018

ÍNDICE

I.- PREÁMBULO 3
1.1.- Justificación y marco jurídico 3
1.2.- Introducción 4
II.- DEFINICIÓN Y OBJETO 5
2.1.- Definición de acoso laboral y tipos 5
2.2.- Objeto y ámbito de aplicación 5
III.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO 6
3.1- Evaluación y prevención de situaciones de acoso 6
3.2- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación 6
3.3.- Protección de la salud de las personas afectadas 7
IV.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO 7
4.1.- Garantías y criterios del procedimiento 7
4.2.- Inicio del procedimiento 10
A) Procedimiento abreviado 12
B) Procedimiento ordinario 12
4.3.- Medidas cautelares 14
4.4.- Circunstancias agravantes 14
4.5.- Finalización del procedimiento 14
4.6.- Vías de resolución externas 15
V.- SEGUIMIENTO Y CONTROL 15
ANEXOS 16
ANEXO I.- NORMATIVA DE REFERENCIA 17
ANEXO III.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN 21
ANEXO IV.- PROPUESTA DE MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO 24

I.- PREÁMBULO

1.1.- Justificación y marco jurídico

Las **conductas de acoso** en el ámbito laboral no son sólo **reprobables desde el punto de vista ético**, sino que, además, son **contrarias al ordenamiento jurídico**, y **combatidas** desde diversas **normas,** como se verá a continuación.

En primer lugar, la **Constitución española** reconoce como derecho fundamental "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad..." "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo..." (artículo 14); "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes" (artículo 15); "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen" (artículo 18.1); "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (artículo 35.1).

Asimismo, 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 funcionarial 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 los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima".

En el **ámbito europeo**, se abordó, ya en 2001, esta materia, en concreto en la **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)**, que recomienda a los Estados miembros que obliguen a las empresas y los poderes públicos, así como a los interlocutores sociales, a poner en práctica políticas de prevención eficaces, a prever un sistema de intercambio de experiencias y a definir procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso y evitar que se repita.

Del mismo modo, en nuestro ordenamiento contamos con otras dos normas que hacen referencia a esta materia, de un lado, la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales**, que en su artículo 14 recoge el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que supone la existencia de un deber correlativo del empresario de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales y, de otro, el **Estatuto de los Trabajadores** que, en su artículo 4 determina el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad, a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Asimismo, 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 los trabajadores y trabajadoras".

De igual modo, 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.

Esta materia aparece también mencionada en el **Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz**, publicado en el BOJA 140, de 20 de julio, cuyo apartado décimo, relativo a las medidas de prevención de conflictos, determina al respecto que las partes implicadas en la negociación, asumen el compromiso de revisar y adecuar a las necesidades actuales las medidas establecidas en materia de Prevención y Actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación de la Junta de Andalucía.

En el **anexo I** se incluyen las referencias oportunas a la normativa de aplicación.

1.2.- Introducción

Con el fin de asegurar que todo el personal disfrute de un entorno adecuado de trabajo respetuoso, en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, **es de subrayar que la Fundación Pública Andaluza Progreso y Salud (en lo sucesivo FPS), de acuerdo con los valores que inspiran su actividad, considera inaceptable cualquier conducta de acoso laboral y la rechaza rotundamente**, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora ni cuál sea su rango jerárquico.

Los comportamientos generadores de acoso no serán tolerados en el ámbito organizativo de la FPS ni los programas y centros gestionados por dicha entidad y, de producirse, tras la instrucción del oportuno procedimiento, serán calificados de falta muy grave (art. 54.2.g) ET) y, asimismo, se adoptarán las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

A tal fin, se establece el presente Protocolo de actuación frente al acoso laboral. Por ello, las declaraciones institucionales de no tolerancia, la difusión de la información, la formación adecuada de los mandos intermedios y la disposición de un protocolo que insiste en la evitación de las conductas de acoso y en la adecuada actuación, deben ser elementos centrales para que las conductas de acoso se eliminen o, en el peor de los casos, produzcan el menor efecto posible sobre quienes las sufran, además de sancionar a los que las pudieran llevar a cabo.

Este documento será actualizado siempre que se considere necesario.

II.- DEFINICIÓN Y OBJETO

2.1.- Definición de acoso laboral y tipos

a) **Acoso laboral o *mobbing***: definido en el Código Penal[1] como hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Se trata de todo tipo de conductas de diversa índole y severidad (emocionales, cognitivas, conductuales y contextuales) que, realizadas con reiteración y frecuencia, generan un ambiente intimidatorio, ofensivo u hostil, susceptible de atentar a la dignidad de la persona trabajadora, a su integridad moral y a su salud. Estos comportamientos, realizados sobre una persona y/o su contexto laboral, por su propia naturaleza, duración y repetición, son dañinos, en primer lugar, para los miembros de la organización que pudieran sufrirlos y, también, para la organización misma.

b) **Acoso discriminatorio**: es toda conducta no deseada, relacionada con la orientación sexual e identidad de género, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad o la edad que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, de conformidad con lo establecido por el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

c) **Acoso por razón de sexo:** según el apartado primero del artículo único de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, son comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

d) **Acoso sexual:** La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, lo define como comportamiento de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizado por el hombre contra la mujer, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral.

A los efectos de clarificar los citados conceptos, en el **anexo II** se incluye una relación de conductas que pudieran considerarse ejemplos de situaciones de acoso.

2.2.- Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que pudieran constituir acoso laboral en los términos establecidos en el apartado anterior, en el ámbito de la FPS y de los programas o centros gestionados por ella.

El acoso, en definitiva, crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo. Es preciso subrayar que es responsabilidad y obligación de todo el personal de la FPS, en particular, del personal directivo, la prevención y erradicación de este tipo de comportamientos en el ámbito de su responsabilidad.

[1] 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

Igualmente, la representación legal del personal colaborará para prevenir el acoso, mediante actuaciones de sensibilización de la plantilla en esta cuestión y de información de las conductas de dicho tipo de las que pudieran tener conocimiento.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal que mantenga una relación laboral con la FPS y tiene como objetivo establecer las bases para proceder a la presentación y tramitación de quejas o denuncias sobre acoso que procurará analizar y resolver internamente, con criterios de eficacia y celeridad, y siempre con el debido respeto a la confidencialidad y presunción de inocencia de las personas implicadas.

De otro lado, es de resaltar que para que la conducta pueda considerarse constitutiva de acoso laboral debe producirse en el centro de trabajo, o, en caso de producirse fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación obedece a una causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

III.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Siguiendo los principios de la **acción preventiva** recogidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la FPS persigue el **objetivo**, en primer lugar, de **intentar evitar el riesgo de que se produzcan este tipo de situaciones**, si fuera posible; y si no lo fuera, de evaluar el riesgo existente y actuar sobre el origen del mismo, para procurar minimizarlo.

Atendiendo a esta máxima, la actuación preventiva frente al acoso laboral debe plantearse a dos niveles:

3.1- Evaluación y prevención de situaciones de acoso

Es generalmente admitido que una organización inadecuada del trabajo, si bien no tiene por qué generar necesariamente conductas de acoso, suele favorecer la aparición de estas conductas. Por dicho motivo, la primera y principal vía para la prevención del acoso laboral es un **adecuado diseño de la organización del trabajo**, tal y como se recomienda para la prevención de los riesgos psicosociales, en general. Tal diseño debe ser complementado con un adecuado sistema de evaluación y control de dichos riesgos psicosociales.

En relación con ambas cuestiones y a fin de que los entornos de trabajo de cada unidad, departamento, o área sean los más adecuados, de forma que no se favorezca la aparición de conductas de acoso en el trabajo, su **acción preventiva** deberá regirse por los siguientes planteamientos:

- Diseñar y realizar de sensibilización o concienciación para todos los profesionales en materia de acoso laboral.
- Respetar los **criterios establecidos por la organización para un diseño adecuado del trabajo**, teniendo en cuenta factores psicosociales.
- Diseñar y aplicar una **adecuada política de evaluación y control de los riesgos**, realizando Evaluaciones de Riesgos Psicosociales, cuando fuese necesario. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

3.2- Elaboración de estrategias de sensibilización y formación

Además de lo indicado en el apartado anterior, y de forma complementaria a las actuaciones preventivas generales, se

desarrollarán estrategias preventivas específicas, que de forma directa eviten o reduzcan la posibilidad de aparición de las conductas de acoso.

A este respecto, deberán promover y ejecutar programas específicos dirigidos a:

- Establecer **instrumentos** de identificación precoz de conflictos y **procedimientos** para la resolución de los mismos. Así, los profesionales de la FPS podrán utilizar el procedimiento de comunicación y el modelo de escrito establecido en el presente protocolo, al objeto de simplificar la forma de proceder ante situaciones relativas al acoso laboral o que a priori pudieran parecerlo, favoreciendo así la prevención y el buen clima laboral.
- Integrar en la **formación continua del personal directivo, a los miembros activos o suplentes de la Comisión de Investigación permanente,** una definición clara de conductas "obligatorias" y de conductas "prohibidas", tanto en su propia función directiva como en la conducta de su personal.
- Difundir **el Protocolo de Acoso y otros recursos relacionados** a través de las intranets y de otros medios de comunicación. Proporcionar **información de la existencia del Protocolo de acoso,** incluidos los manuales de acogida de los profesionales, y sobre dónde se encuentra depositado o es accesible.
- Establecer **canales de comunicación** (buzón, correo electrónico de la Comisión de Investigación o teléfono) a través del cual se puedan **realizar consultas y recibir asesoramiento informativo** sobre acoso, que proteja el anonimato del comunicante, si éste lo desea.
- Informar **sobre la existencia de herramientas** que, en su caso, pudieran ser utilizadas por los presuntos acosados para dejar constancia de las **situaciones concretas del presunto acoso.**
- **Actualizar este Protocolo con la periodicidad** que proceda, con el objetivo de que todos los miembros de la FPS se conciencien y se responsabilicen **en ayudar a garantizar un entorno de** trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la organización.

3.3.- Protección de la salud de las personas afectadas

La FPS adoptará las medidas preventivas y correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de todos los profesionales.

Las personas que hayan sido víctimas de acoso laboral tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o a otro diferente, siempre que esto fuera posible, con el objeto no solo de restituir sino de eliminar los riesgos de nuevos comportamientos similares a los anteriores.

IV.- INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

4.1.- Garantías y criterios del procedimiento

A) Respecto a las **garantías** que han de cumplirse en el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Respeto y protección a las personas**:
  Se actuará con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deberán 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 solicitar ser asistidos por una persona asesora o experta en la materia, externo a la FPS, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- **Confidencialidad y sigilo:**
  Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán la obligación de guardar la más estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, ni durante ni tras la finalización de dicho proceso, con independencia del resultado del mismo.

- **Discreción:**
  Al objeto de que la instrucción del caso no trascienda indebidamente y no se produzca un enrarecimiento del clima laboral.

- **Diligencia:**
  La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada habrán de ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- **Contradicción:**
  El procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo y ecuánime para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes habrán de actuar de buena fe, persiguiendo la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- **Celeridad:**
  Se investigará y resolverá el procedimiento con la mayor rapidez posible, y siempre dentro de los plazos establecidos en este Protocolo.

- **Posibilidad de subsanación:**
  Se dará a las personas implicadas la posibilidad de subsanar defectos en el procedimiento, en su caso.

- **Restitución de las víctimas:**
  Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la FPS tratará de restituirla en las condiciones más cercanas posibles a su situación laboral de origen, en todo caso previo acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- **Protección de la salud de las víctimas:**
  La organización deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal afectado.

- **Prohibición de represalias:**
  La FPS velará porque no se lleven a cabo 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.

B) En el contexto de este Protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes **criterios**:

- Cualquier trabajador o trabajadora debe poner en conocimiento de la Comisión de Investigación los casos de posible acoso de cualquier índole que estuviera sufriendo, o del que tuviera conocimiento aunque no fuese dirigido a su persona, (ver ejemplo en plantilla incluida en el anexo IV). Para ello deberá dirigir el correspondiente escrito en un sobre cerrado a la Secretaría de la Comisión de Investigación, a la siguiente dirección: Avda. Américo Vespucio, nº 15, Edificio S-2. Sevilla. CP 41092. No será necesario indicar en el sobre la identidad de la persona remitente, puesto que los datos de identificación figurarán en el escrito.

- Al objeto de preservar la garantía de confidencialidad prevista en este Protocolo, sólo los miembros de la Comisión de Investigación tendrán acceso completo a las comunicaciones de acoso que se formulen en la FPS.

- En todos los casos, la Comisión de Investigación de la FPS informará de las comunicaciones de acoso recibidas a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (RLT) afectados/as, a la Dirección Gerencia y al Departamento de Recursos Humanos, tan pronto como tenga conocimiento de las mismas. En línea con la garantía de confidencialidad, a la RLT y al Departamento de RRHH **sólo se les informará de la existencia del caso y del estado de desarrollo del procedimiento** a seguir, **sin revelar en ningún momento las identidades de las personas** implicadas (personas afectadas, testigos, etc.), ni datos que puedan dar lugar a su identificación.

- Existirá coordinación con los órganos de Prevención de Riesgos Laborales, así como con el resto de los miembros de la Comisión de Igualdad que no formen parte de la Comisión de Investigación.

- La Secretaría convocará a los miembros titulares de la Comisión de Investigación a una reunión en el plazo máximo de un (1) día hábil a contar desde la recepción de la comunicación. En dicha reunión, se procederá a la apertura del sobre, se analizará la compatibilidad de los miembros, se propondrá la forma de tramitación del procedimiento (abreviado/ ordinario, si fuera posible en ese momento, teniendo en cuenta los hechos relatados y la documentación que, en su caso, hubiera podido ser presentada) y se prepararán las notificaciones a las personas afectadas en el mismo.

- La persona que comunique por escrito un supuesto hecho de acoso tendrá derecho asimismo a obtener respuesta en el plazo máximo de tres (3) días hábiles a contar desde la convocatoria de la comisión de investigación sobre el inicio del procedimiento. Si, transcurrido dicho plazo, la persona no hubiera recibido respuesta, podrá ponerse en contacto con cualquiera de los miembros titulares de la Comisión.

- Se informará a las partes implicadas de las actuaciones llevadas a cabo en cada fase del proceso y de la(s) resolución(es) adoptada(s) en ese sentido.

- En caso de que la solicitud de intervención no la presente directamente la persona afectada, se pondrá en conocimiento de ésta en el mismo momento en que se notifique a la parte que haya presentado la denuncia.

- No serán objeto de tramitación las denuncias anónimas.

- 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 previstas en la Ley.

- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales prevista en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

    - Serán informados de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral todos los trabajadores/as contratados por la FPS, los becarios/as, así como los contratados a través de empresas externas de trabajo temporal, independientemente del centro donde desarrollen su actividad. Asimismo, serán informadas las personas que desarrollen su actividad laboral junto a los profesionales anteriormente descritos, aun no teniendo relación contractual con la FPS, en cualquiera de los centros de trabajo gestionados por la FPS.

    - Las empresas externas o profesionales autónomos contratados por la FPS serán informadas de la existencia del Protocolo de actuación frente al acoso laboral.

    - Este protocolo será de aplicación a todas las personas o entidades que desarrollen su trabajo en la FPS y en los programas/centros que gestiona (empresas externas, socios, consejerías, etc.), ya que aun cuando una posible situación de acoso no afecte directamente al personal de la FPS, sí afecta al entorno de trabajo de los centros de trabajo, por lo que la FPS velará porque todas las partes sean informadas y se adopten las medidas preventivas o correctivas necesarias.

    - Cuando se produzca un caso de acoso entre personas trabajadoras de la FPS y personal de una empresa externa contratada, el protocolo de la FPS será también de aplicación al personal de la empresa que realice sus funciones en las instalaciones de la FPS. Asimismo, la Comisión de Investigación incorporará a una persona de RRHH y, en su caso, de la representación sindical de la empresa contratada, debiendo indicarse la identidad de los miembros de la Comisión. Del mismo modo, el personal con carácter de autónomo se adscribirá al Protocolo de Acoso de la FPS. Se incluirá una mención a dicha circunstancia en la documentación elaborada para el correspondiente expediente de contratación. Si se tratase de un profesional autónomo o de una empresa sin personal suficiente, la Comisión de Investigación de la FPS será la que tramitará el procedimiento.

4.2.- Inicio del procedimiento

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la persona presuntamente agredida.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas y el archivo de las actuaciones será custodiado por la Secretaría de la Comisión de Investigación. Tanto la persona que presenta la denuncia como la persona objeto de la misma tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas por la persona que estimen conveniente. En caso de representación deberá hacerse constar la misma por cualquier medio válido en Derecho.

Al comienzo del procedimiento se asignará un código alfanumérico a las partes, cuya recepción deberán firmar, como

garantía de intimidad y confidencialidad. Durante la tramitación del mismo, se aludirá a las partes por el código asignado, a los efectos indicados.

El **personal de la FPS tendrá la obligación de colaborar** con la Comisión de Investigación a lo largo de todo el proceso de investigación, en la medida en que su colaboración sea solicitada por la misma.

Para el inicio del proceso se establecen dos tipos de procedimientos: **procedimiento abreviado y procedimiento ordinario,** que podrán seguir las personas que consideren que han sido objeto de acoso para presentar su denuncia, siempre en un entorno confidencial y urgente. La persona supuestamente agredida deberá comunicarlo por medio de cualquiera de los dos procedimientos que se indican a continuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Los procedimientos se iniciarán a partir de la presentación de una comunicación, pudiendo consistir en la plantilla incluida en el anexo IV, aportado por la persona presuntamente acosada, o de cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de posible acoso, en la que se describirán los hechos que considere determinantes de la supuesta situación de acoso.

El escrito o comunicación de denuncia deberá dirigirse a la Comisión de Investigación de la FPS, tal como se indicó anteriormente. Para ello, se recomienda utilizar la plantilla prevista en el anexo IV. En caso de no utilizarse dicha plantilla, el escrito deberá contener, al menos, las siguientes **menciones**:

- Personas implicadas, indicando claramente la persona que supuestamente está sufriendo la actitud de acoso y quién la inflige.
- Tipos de conductas.
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Posibles testigos.

La **Comisión de Investigación** permanente tiene **competencia para tramitar los correspondientes expedientes.** En un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde la recepción del escrito, sus miembros decidirán, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento, si es necesario acudir a algún miembro suplente en función del centro de trabajo de la persona afectada o de las posibles situaciones de incompatibilidad que pudieran afectar a alguno de sus miembros titulares, y se encargará de realizar una **primera valoración del caso**. Se incluye en el **anexo III** el Reglamento Interno de funcionamiento de la misma.

Dentro del plazo máximo de tres (3) días indicado, se comunicará a las partes denunciante y denunciada el inicio del procedimiento de aplicación y la identidad de los miembros que conforman la Comisión de Investigación, y serán de aplicación las normas de abstención o recusación, en los casos de incompatibilidad del Reglamento de la Comisión. La persona afectada podrá elegir en este punto, de entre las personas que formen parte de la Comisión, a la persona mediadora que le asistirá a lo largo del procedimiento, en los términos descritos en dicho Reglamento.

Cualquiera de las partes podrá plantear la recusación de los miembros que conformen la Comisión de Investigación. Para ello, deberán dirigir a la Secretaría de la misma un escrito, en el que se expongan los motivos de incompatibilidad del/de los miembro/s en cuestión y se solicite su recusación. La Comisión se reunirá para analizar el asunto, así como valorar la argumentación planteada y tomará la decisión correspondiente en cuanto a la recusación o no, siendo comunicada la decisión adoptada a la persona solicitante, en el plazo máximo de dos (2) días hábiles.

A) Procedimiento abreviado

Tras recibir el escrito, la función de la Comisión o la persona mediadora elegida por la persona denunciante será entrevistarse con la misma, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona denunciada o con ambas partes, reclamar la intervención si lo estima necesario de alguna persona experta, todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

En el más breve plazo de tiempo posible, como máximo en siete (7) días hábiles desde la recepción de la comunicación, la Comisión de Investigación dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento abreviado y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime conveniente, incluso la de apertura del procedimiento ordinario.

Si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta o la misma es incumplida por la persona denunciada se acudirá al procedimiento ordinario. En tales casos, se podrán presentar, en el plazo de diez (10) días hábiles, las oportunas alegaciones, si considera que determinados aspectos no han sido tenidos en cuenta o existe, en su opinión, motivación para que sea tramitado un procedimiento ordinario. La Comisión valorará las alegaciones presentadas y tomará la decisión correspondiente, que será trasladada a la persona denunciante en el plazo máximo de diez (10) días hábiles.

B) Procedimiento ordinario

Tras la asignación de los miembros, y para de clarificar los hechos la Comisión de Investigación llevará a cabo una recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, procurando no agravar el estado psicológico de las partes.

En esta fase de la instrucción, se procederá a **entrevistar a las personas afectadas**, denunciante y denunciada, así como a **testigos u otro personal de interés**, si los hubiere. La Comisión podrá grabar dichas entrevistas, recabando previamente el consentimiento de los interesados. En todo caso, la investigación acerca de la denuncia debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las parte afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora. De igual modo se procederá al **análisis de las declaraciones por escrito de las partes, apoyándose para ello en el material aportado por ambas**, como correos electrónicos intercambiados entre las mismas, informes de especialistas que hayan podido tratar a la persona afectada o cualquier otra evidencia que aporte información útil al proceso.

En la realización de las tomas de declaración, en las que se escuchará a las partes y registrarán los testimonios bajo el principio de neutralidad en la intervención, se observarán las siguientes pautas:

a) Las entrevistas comenzarán con la persona denunciante y los/as testigos por ella propuestos, continuando con la persona denunciada y, en su caso, con los testigos que esta última proponga.
b) La persona que entrevista se presentará, explicando el proceso a seguir y los límites de la confidencialidad.
c) Resumir el orden cronológico del relato.
d) Las preguntas deben centrarse en los hechos denunciados.
e) Analizar el relato y las vivencias presentadas en torno a los hechos denunciados.
f) Intentar rebajar o minimizar la tensión emocional, mostrando empatía, pero sin que exista identificación con

ninguna de las partes.

g) Escuchar las preguntas que se formulen sobre el proceso y realizar las aclaraciones necesarias.
h) Aclarar las respuestas neutras o generales, como "lo normal", "como siempre", "no me informan".
i) Identificar las posiciones de cada parte y sus intereses.
j) Nunca utilizar como ejemplo situaciones reales de otros casos que se hayan podido investigar.

Podrán grabarse las declaraciones, al objeto de reflejar lo más fielmente posible los testimonios en los correspondientes informes emitidos por la Comisión. Para ello, se solicitará a la persona su autorización al inicio de la entrevista. En el caso de que no autorice la grabación, deberá firmar el correspondiente resumen de la declaración.

Durante la instrucción del procedimiento, en la medida de lo posible la FPS facilitará que la persona denunciante no coincida con la persona presuntamente acosadora, a no ser que ambas estén de acuerdo.

Al finalizar esta investigación previa, la Comisión emitirá un **informe de valoración**, que contendrá, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Relación nominal de las personas que integran la Comisión e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión de Investigación y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones, entre las que ha de constar la declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación y propuesta de medidas, debiendo figurar, en caso de acoso:
    - 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.
- Incidencias: registro de las principales incidencias que hayan podido surgir en el desarrollo del caso, desde la comunicación hasta la emisión del informe.

El citado informe deberá ser emitido en un **plazo máximo de treinta (30) días hábiles desde el inicio del procedimiento formal**, y será firmado por los miembros de la Comisión de Investigación y presentado a la Dirección Gerencia de la FPS, o persona que ostente la representación legal, acompañándose, en su caso, de las actuaciones practicadas, para la toma de la decisión correspondiente por parte de ésta.

De forma excepcional, cabría la ampliación de dicho plazo en aquellos supuestos en los que por el volumen de la documentación a analizar, el número de entrevistas a realizar y/o la complejidad en el esclarecimiento de los hechos, no sea viable la emisión del informe en el plazo señalado. En cualquier caso, esta ampliación sería puesta en conocimiento tanto de la parte denunciante como de la parte denunciada, indicando la nueva fecha prevista de la emisión del informe, la cual no podrá superar, en ningún caso, el plazo veinte (20) días hábiles y deberá estar debidamente justificada.

Por último, se acompañará el Informe de la Comisión de un documento de conclusión, en el que se describirán la medida o medidas finalmente adoptadas, además de las posibles incidencias que hayan podido presentarse en esta fase de resolución.

4.3.- Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión solicitará cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso mediante escrito que dirigirá la Presidencia de la Comisión de Igualdad a la Dirección Gerencia de la FPS. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

Si por parte de la persona supuestamente agresora se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

Sin perjuicio del derecho de defensa de la persona denunciada y del derecho a la valoración de las pruebas por parte de quien realiza la investigación o la instrucción de un expediente, las actuaciones dirigidas a impedir o dificultar la investigación, o a dejar impunes conductas acreditadas de acoso, se pondrán en conocimiento de la Dirección Gerencia y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de la FPS.

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que participen en las actuaciones siguientes:

1. Efectuar una denuncia o atestiguar, colaborar o participar en una investigación sobre acoso.
2. Oponerse a cualquier conducta que constituya acoso contra sí mismo o a terceros.
3. Realizar una alegación o denuncia, aún si después de la investigación no se ha podido constatar, siempre que se haya actuado de buena fe.

4.4.- Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
b. Existan dos o más víctimas.
c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
f. El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
g. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
j. Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

4.5.- Finalización del procedimiento

A la vista del informe de valoración inicial, se podrá acordar:

A) Archivo del procedimiento, que vendrá motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Inexistencia de acoso, si bien en estos casos podrá proponerse la aplicación de medidas que mejoren la

situación existente, si procede.

- Desistimiento de la persona denunciante, salvo que de oficio se decidiera continuar la investigación de la misma.
- Insuficiencia de indicios que pudieran acreditar la existencia de acoso.
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

B) Si del análisis del caso se dedujera la **comisión de alguna otra falta distinta al acoso**, tipificada en la normativa existente, se incoará el expediente disciplinario oportuno, y se aplicarán las acciones correctoras que pongan fin a la situación producida.

C) Indicios claros de acoso, cuando de la instrucción del procedimiento se deduzca con claridad la existencia de acoso en los términos de lo dispuesto en artículo 54.2 g) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se incoará el correspondiente expediente disciplinario por la comisión de un incumplimiento grave por parte de la parte denunciada, cuya sanción en caso de acreditarse el acoso implicaría el despido disciplinario del mismo. Asimismo, la FPS remitirá el expediente completo de las actuaciones realizadas a la Consejería de Salud, al objeto de que si esta lo considere pertinente derive las actuaciones a las instancias oportunas.

En cualquier caso, se **comunicará a las partes implicadas la finalización del procedimiento y las conclusiones de las actuaciones practicadas**.

La Secretaría de la Comisión de Investigación registrará los informes emitidos por la misma, así como el material físico o electrónico generado durante la tramitación del procedimiento en archivos físicos o electrónicos que garanticen la confidencialidad y resto de garantías previstas en este Protocolo.

4.6.- Vías de resolución externas

Independientemente de los procedimientos internos, los profesionales podrán acudir, en todo momento, a vías de resolución externa, en concreto:

a) Resolución de la Inspección de Trabajo.

b) Resolución judicial.

V.- SEGUIMIENTO Y CONTROL

El **seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras** propuestas corresponderá a la Subdirección de Recursos Humanos de la FPS, o, en su ausencia, a la Dirección de Gestión y Organización Interna, debiendo dar cuenta del mismo al resto de miembros de la Comisión, y prestando una especial atención a los supuestos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, si fuera posible, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo, cuando se produzca la reincorporación del trabajador/a que haya podido estar de baja laboral, por situaciones de hipotético acoso.

ANEXOS

I.- NORMATIVA DE REFERENCIA
II.- CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS EN MATERIA DE ACOSO
III.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN
IV.- PROPUESTA DE MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO

ANEXO I.- NORMATIVA DE REFERENCIA

- **Constitución Española** (CE). Artículos 1.1, 9.2, 10.1, 14, 18.1, 35.1 y 53.2.
- **Código Penal** (CP). Artículo 173.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (ET). Artículos 4.2 a), c), d) y e); 17, 18, 20.3, 39.3, 50.1 a) y c); 54.2 c) y g).
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (LPRL). Artículos 14, 15, 16, 24.1, 30 y 33.
- **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**. Artículos 2.1, 2.2, 5, 6, 7, 8 y 9, modificado posteriormente por el Real Decreto 780/1998, de 30 de abril.
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Artículos 7 y 48.
- **Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Artículo 3.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** (EBEP). (Artículos 14 (h, i), 53, 59, 95.2 (b, o).
- **Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz**. Apartado décimo.

ANEXO II.- CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS EN MATERIA DE ACOSO

A título enunciativo, no excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas que pueden llegar a constituir conductas de acoso:

I.- Conductas constitutivas de acoso laboral

1 Dejar a la persona empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
2 Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios se le asignan.
3 Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
4 Acciones de represalia frente a personas empleadas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
5 Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada.
6 Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.
7 Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
8 Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
9 Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o la plantilla.
10 Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona, con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

II.- Conductas constitutivas de acoso discriminatorio

1 Ataques a las víctimas con medidas organizacionales:
- El superior restringe indebidamente a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándola del resto de la plantilla, siempre que no obedezca a necesidades organizativas.
- Prohibir a la plantilla que hable a una persona determinada.
- Obligar a alguien a realizar tareas en contra de su conciencia, salvo lo dispuesto en el contrato laboral, en su caso.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona indebidamente.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus responsabilidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo borrar archivos de trabajo).
- Excluir a una persona de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo (viajes de empresa, fiestas de empresa), etc. sin justificación alguna.
- Negar o dificultar el acceso a cursos de reciclaje o formación de forma injustificada.
- Control o vigilancia en exceso de los horarios, funciones y rendimiento de una persona.

2 Ataques a las relaciones sociales de la víctima:
- Restringir a la plantilla la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.

- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

3 Ataques a la vida privada de la víctima:

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Terror telefónico llevado a cabo por quien hostigue.
- Intentar ridiculizar a una persona.
- Comentarios acerca de que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces, etc. de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Relacionados con el embarazo o situación de maternidad.

4 Violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.
- Amenazas de violencia física.
- Maltrato físico o uso violencia menor.

5 Ataques a las actitudes de la víctima:

- Ataques a las actitudes y creencias políticas.
- Ataques a las actitudes y creencias religiosas.
- Mofas a la nacionalidad de la víctima.

6 Agresiones verbales:

- Gritos o insultos.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Amenazas verbales.

7 Rumores:

- Hablar mal de la persona a su espalda.
- Difundir rumores acerca de la víctima.

III.- Tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de acoso sexual.

1. **Chantaje sexual**. Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, 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 del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Sólo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.

2. **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 compañeros y las compañeras 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.

3. **Conductas que constituyen acoso sexual**.

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para 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 la carrera profesional.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados como los aseos.Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona empleada por razón de su condición sexual.

ANEXO III.- REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

JUSTIFICACIÓN

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de la Comisión de Investigación de Situaciones de Acoso (en adelante la Comisión).

ARTÍCULO 1.- FUNCIONES

Corresponden a la Comisión de Investigación las siguientes funciones:

a) Evaluar las dudas planteadas por los profesionales sobre las conductas que pudieran constituir acoso, con carácter previo a la interposición de una posible denuncia.
b) Realizar la primera valoración tras la denuncia de un supuesto caso de acoso.
c) Tramitar el correspondiente expediente de investigación previa.
d) Elaborar el informe derivado de las actuaciones practicadas y presentarlo a la Dirección Gerencia de la FPS.
e) Elevar a la Dirección Gerencia el referido informe.

ARTÍCULO 2.- COMPOSICIÓN

1. La Comisión tendrá carácter permanente, con representación paritaria entre la Fundación y la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, y estará formada siempre por cuatro (4) miembros titulares, siendo posible sustituir cada uno de ellos por una persona suplente.

2. Cuando la Comisión reciba un escrito de presunto acoso, los miembros de la Comisión estudiarán la necesidad de sustituir a algún miembro titular por uno suplente, respetando en todo caso la referida representación paritaria y teniendo en cuenta el centro de trabajo de la persona afectada y posibles situaciones de incompatibilidad descritas en este Reglamento. Serán estos cuatro miembros asignados quienes participen de forma activa en el proceso abierto.

3. Formarán parte de la Comisión los siguientes miembros:

3.1.1.1. Una persona integrante del Departamento de Recursos Humanos, designada por la Dirección del Área de Gestión y Organización Interna, que ocupará la Presidencia. Se designará a otra persona del departamento de RRHH como suplente en caso de incompatibilidad de la primera, que contará con responsabilidades en materia de Prevención o miembro de algún Comité de Seguridad y Salud.

3.1.1.2. La Presidencia designará a una persona titular y otra suplente de centros distintos para ocupar la Secretaría, preferentemente, con formación en Derecho la persona titular y con formación o experiencia en cualquier especialidad relacionada con la materia (Derecho, prevención de riesgos laborales, psicología, etc.), la suplente. Ninguna de las dos podrá pertenecer al Departamento de Recursos Humanos. Solamente una de ellas participará en cada caso.

3.1.1.3. Dos miembros de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, de centros distintos. Al existir más órganos de representación legal de trabajadores y trabajadoras que miembros de la parte sindical en la Comisión, se tendrá en cuenta lo siguiente: cada representación sindical designará a un miembro para formar parte de la Comisión permanente de Investigación, aunque sólo podrán participar dos a la vez. En

cada caso, primarán los titulares de la provincia de la persona afectada, siendo uno de ellos del centro de la persona afectada, excepto si concurriese situación de incompatibilidad, y otra persona de centro distinto.

4. Todos los integrantes recibirán formación en materia de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

5. La relación de titulares y suplentes de la Comisión de Investigación aparecerá en un listado que se comunicará en el plazo máximo de catorce (14) días hábiles desde la firma del Protocolo y que será actualizado siempre que fuera necesario porque cambiase cualquiera de sus miembros.

ARTÍCULO 3.- INCOMPATIBILIDAD

No podrá formar parte de la Comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso (persona denunciante, denunciada y posibles testigos) o afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedando automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso.

ARTÍCULO 4.- PERSONA MEDIADORA

Para evitar cualquier daño derivado del procedimiento a la persona denunciante, la Comisión podrá delegar en una de las personas que la componen, a elección de aquélla, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Acompañar durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.

- Representar a la víctima ante la Comisión, siempre que la persona afectada así lo determine.

- Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Para ello, podrá recabar la intervención de personas expertas en los ámbitos de la psicología, jurídico, médico, etc., mantendrá las reuniones con las personas implicadas que estimen oportunas y tendrá acceso a los centros de trabajo.

- Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitase la víctima, incluida la gestión ante la dirección de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar.

- Reportar a la Comisión un informe preliminar.

ARTÍCULO 5.- NORMAS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO

1. El funcionamiento de la Comisión estará sometido a los principios y garantías contemplados en el Protocolo de Actuación frente a Supuestos de Acoso Laboral en la Fundación.

2. Los miembros de la Comisión estarán obligados a respetar el principio de confidencialidad respecto a los casos que se sometan a su conocimiento, no pudiendo, en ningún caso, revelar la información de carácter confidencial a la que tenga acceso. No obstante, deberán facilitar información, a petición de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, sobre el estado de los procedimientos y plazos descritos en el Protocolo.

3. Todos los plazos indicados en el Protocolo de Acoso, en los que se indica que son de días hábiles, serán computados de lunes a viernes.

ARTÍCULO 6.- DE LAS REUNIONES

1. La Comisión, tras la convocatoria cursada por la Secretaría, se reunirá con la mayor celeridad posible tras la recepción de la denuncia de actuaciones calificadas como acoso, teniendo el plazo máximo de tres (3) días hábiles tras la misma, salvo por causas de imposibilidad de presencia física de alguno de sus miembros.

2. De cada reunión se levantará acta, que especificará, en todo caso, los asistentes, los puntos principales de las deliberaciones y el contenido de los acuerdos adoptados. Asimismo recogerá las explicaciones de voto, de las cuales se desee dejar constancia.

3. La Comisión quedará válidamente constituida cuando concurran todos sus miembros.

ARTÍCULO 7.- ADOPCIÓN DE ACUERDOS

1. Los miembros de la Comisión deberán velar para obtener el consenso en la toma de decisiones. Los acuerdos se determinan por mayoría.

2. Cualquier miembro podrá hacer constar, por escrito, explicación de su voto, quedando ésta unida al acta de la sesión que corresponda.

ARTÍCULO 8.- ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN

Durante la tramitación del expediente de investigación y tras su finalización, el archivo de las actuaciones y la documentación relativa a los expedientes quedarán bajo la custodia de la Secretaría de la Comisión de Investigación.

ANEXO IV.- PROPUESTA DE MODELO DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES CONDUCTAS DE ACOSO

Datos del solicitante o de la persona que comunica la situación

Nombre y apellidos **DNI**

Centro de trabajo **Departamento**

Correo electrónico	

Datos profesionales de la persona afectada

Nombre y apellidos			
Centro de trabajo		**Departamento**	

Descripción de los hechos

Por favor, describa: personas implicadas, indicando claramente la persona que supuestamente está sufriendo la actitud de acoso y quién la inflige; tipos de conductas (ver anexo II); fechas y lugares en que se produjeron las conductas; posibles testigos.
Utilice tanto espacio como necesite ampliando este recuadro o en archivo adjunto.

Documentación anexa (si adjunta)

Firma del solicitante o de la persona que comunica la situación (sólo si lo envía por correo postal)

En _____, a __ de _____ de 20__

Tras su aprobación en la reunión de la Comisión de Igualdad, se firma en Sevilla, el día 4 de diciembre de 2018