

REALIZADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Técnico: Jordi Tarín	DIRECCIÓN GENERAL:	PATRONATO/JUNTA DE GOBIERNO
UNIMAT PREVENCIÓN S.L.		

REGISTRO DE MODIFICACIONES		
Revisión	Fecha	Motivo de la modificación

**LA IMPRESIÓN EN PAPEL NO ES UNA COPIA CONTROLADA.
COMPRUEBE SU VIGENCIA ANTES DE UTILIZAR EL PRESENTE PROCEDIMIENTO**

Contenido

1. Compromiso. Declaración de Principios.
2. Referencias
3. Definiciones
4. Objeto
5. Alcance o ámbito de aplicación
6. Responsabilidades
7. Desarrollo del procedimiento
8. Indicadores
9. Implantación del protocolo
10. Otras consideraciones
11. Anexos y flujograma

1. Compromiso. Declaración de Principios.

Todas las personas tienen derecho a recibir un trato respetuoso y digno, tienen derecho a la salud en el trabajo, no solo frente a los riesgos que puedan ocasionar daño físico, sino también frente a los que puedan originar deterioro en la salud psíquica, a ser tratadas con igualdad y a no sufrir discriminación en el ámbito laboral.

Es por ello que la Dirección General de la Fundación INCLIVA, junto con su Patronato y Junta de Gobierno y la Comisión de Seguridad y Salud, asumen el compromiso de adoptar cuantas medidas sean necesarias para la prevención, detección y gestión de las posibles situaciones de violencia laboral, acoso u otros conflictos, que puedan darse en el ámbito laboral y que puedan representar un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Este compromiso se traduce en los siguientes puntos:

La FUNDACIÓN INCLIVA se compromete a:

- ✗ No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras modalidades de acoso y de violencia laboral provenga de quién provenga.
- ✗ No ignorar las quejas o comunicaciones de los casos de acoso y de violencia laboral, en cualquiera de sus modalidades, que se puedan producir en la Fundación.
- ✗ Recibir y tramitar de forma rigurosa y lo más rápida posible, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas o comunicaciones que pudieran producirse.
- ✗ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas o comunicaciones, ni contra aquellas que participen en su proceso de gestión, siempre y cuando se actúe de buena fe.
- ✗ Tomar medidas para intentar evitar que las situaciones de acoso y/o de violencia laboral se produzcan o se mantengan, como el aplicar de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral y la cultura preventiva. Así mismo se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos o unidades de la organización y entre personas de la misma.

Para la consecución efectiva de este compromiso la Dirección General, el Patronato, y la Junta de Gobierno de la Fundación INCLIVA exigen, de todas y cada una de las personas que integran su organización, que asuman las siguientes responsabilidades:

- ✗ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- ✗ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- ✗ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, la Fundación INCLIVA se compromete además, a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y otras modalidades de acoso y de violencia laboral:

- ✗ Fomentar y mantener un entorno laboral positivo donde se respete la dignidad y un clima en el que no pueda cultivarse ninguna de las modalidades de acoso y se minimice la aparición de conflictos; y en su caso, aplicar la sanción correspondiente, de acuerdo con el régimen sancionador vigente sin importar quién sea la persona afectada o la persona o personas causantes.
- ✗ Implantar un procedimiento de prevención y actuación frente a diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- ✗ Difundir entre toda la plantilla el procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.
- ✗ Evaluar y hacer seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del procedimiento de prevención y actuación ante diferentes situaciones de acoso o conflictos.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la Fundación INCLIVA contará con la participación y colaboración de la Comisión de Seguridad y Salud.

DIRECTOR GENERAL de la FUNDACIÓN INCLIVA

2. Referencias

- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2006/54/CE Del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Acuerdo Marco Europeo de 2007 sobre el acoso y la violencia en el trabajo.
- Constitución española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 51/2003 de 12 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Criterio Técnico (CT) 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.
- Criterio Técnico (CT) 69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.
- Recomendación de la Comisión Europea relativa a la Carta Europea del Investigador y Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.
- Estrategia de Recursos Humanos en Investigación (HRS4R).
- Estatuto de los trabajadores.

3. Definiciones

Las conductas que tienen cabida dentro del genérico Acoso y Violencia Psicológica Laboral, a los efectos de lo previsto en el presente procedimiento son las siguientes:

Acoso sexual

El Art. 7.1. LO 3/2007 define el **acoso sexual** como “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”.

La Directiva 2006/54 de 5 julio introduce a la definición de acoso sexual los siguientes matices:

- Al comportamiento verbal, no verbal o físico se le añade la característica de no deseado.
- Al entorno intimidatorio, degradante u ofensivo lo califica también de hostil y humillante.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (**bilateral**) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (**chantaje**), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (**acoso ambiental**).

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual o “quid pro quo”

Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

En este tipo de chantaje pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada (empresario, empresaria, personal directivo de la empresa o la persona que lo represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.).

El **chantaje sexual** puede manifestarse de forma explícita o implícita. Es explícito cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud de coacción física para ello, e implícito cuando el personal contratado no ha sido requerido sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran su categoría profesional o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Acoso sexual ambiental

Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

En el **acoso ambiental**, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la empresa (clientela, personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar del trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo que se ve afectado en esta situación es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Acoso sexual horizontal y vertical

Se produce acoso sexual horizontal cuando se da entre iguales, o vertical cuando se produce entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo

El Art. 7.2. LO 3/2007 define el **acoso por razón de sexo** como “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”.

Discriminación directa e indirecta por razón de sexo

Según el artículo 6.1 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera **discriminación directa por razón de sexo** la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007).

Según el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En especial se considerarán las situaciones referentes a materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar.

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 (art 7.4 de la Ley Orgánica 3/2007).

Acoso Psicológico o Moral / Mobbing

El **acoso psicológico o moral** se trata de toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica del personal, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil,

y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación de otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral o psicológico:

- Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.
- La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menospicio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía o los/as compañeros/as.
- Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima).
- La violencia verbal, gestual o física.

La NTP 854, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el **acoso psicológico en el trabajo** como riesgo laboral como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”. Algunas acciones de violencia psicológica en el trabajo que tienen potencial para afectar la salud de la plantilla pueden consistir en:

- Ataques a la persona afectada con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la persona afectada.
- Ataques a la vida privada de la persona afectada.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la persona afectada.
- Agresiones verbales.
- Rumores.

Abuso de poder o autoridad

Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la empresa sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un/a concreto/a contratado/a o grupo de contratados/as cuando la misma se desvía de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad a la que se hace referencia es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la empresa y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia. (Criterio Técnico de la Inspección).

Trato Vejatorio

Conducta en la que él o la representante de la empresa o bien otros u otras contratados o contratadas de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad. Puede tratarse de conductas como insultar o menospreciar repetidamente a una persona en público, reprender reiteradamente a una persona delante de sus compañeros o compañeras o sus clientes o clientas de manera particularmente ofensiva o difundir diversos rumores falsos sobre su trabajo o sobre su vida privada. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas. (Criterio Técnico de la Inspección).

Acoso Discriminatorio

Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el Art. 28 de la Ley 62/2003, el Art. 7.1. de la Ley 51/2003 y el Art. 7.2. de la LO 3/2007.

En general se trata de toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, enfermedad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo. Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a un/a representante sindical o político/a en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a contratados o contratadas susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

Violencia laboral

Según lo indicado en la NTP 891 se entiende como violencia en el trabajo todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre la plantilla de una misma empresa, entre trabajadores y trabajadoras de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador y trabajadora o trabajadores y trabajadoras y empresario, empresaria o empresarios y empresarias; y también la que eventualmente se establezca entre usuario o usuaria o cliente y trabajador o trabajadora en la prestación del servicio. En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

1. Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas de distintas empresas que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.
2. Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual).

Violencia Física Interna

Se define como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona de la plantilla es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra persona, contratado o contratada de la misma empresa, en el ejercicio de su actividad profesional.

Las situaciones de violencia física interna que se den entre la plantilla no serán consideradas riesgo laboral, ya que no existe un vínculo causal entre la actividad profesional y este tipo de situaciones. No obstante, aquellos daños y/o lesiones derivados de la exposición a este tipo de incidentes podrán ser susceptibles de ser tratados como accidente de trabajo.

La NTP 489 que en la violencia tipo III (violencia interna), el/la causante de la misma tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar afectado o con algún contratado o contratada concreto/a de tal lugar. Lo más habitual es que el objetivo de la acción violenta fijado por el/la agresor o agresora sea un contratado o contratada o un/a superior/a suyo/a.

Conflictos

Aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí, generándose una situación de enfrentamiento de posiciones debido, fundamentalmente, a que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de objetivos, intereses, necesidades, deseos o valores que persigue la otra parte.

La aparición de conflictos laborales puede generar, desde una interferencia mínima en las operaciones de la organización, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de la misma.

4. Objeto

El objeto de este protocolo es servir como instrumento de intervención frente a las diferentes situaciones de violencia laboral descritas, en sus tres niveles de prevención:

- Prevención primaria, que se efectúa antes de la aparición del riesgo, mediante la implantación y difusión del presente procedimiento en la Fundación INCLIVA, en especial la declaración de principios y la forma de actuar en caso de queja, para prevenir y reducir los daños a la salud de las personas trabajadoras que pudieran derivarse de las situaciones descritas en este documento.

- Prevención secundaria, detección de la situación y corrección lo más rápidamente posible de la misma, estableciendo la sistemática de actuación en caso de presentarse una queja por exposición ante posibles situaciones que pudieran constituir Acoso, Conflictos y/o Violencia Laboral en el ámbito laboral de la Fundación INCLIVA y el establecimiento de las medidas correctoras oportunas.
- Prevención terciaria, orientada a la reducción en el personal de los efectos y/o consecuencias derivadas del riesgo mediante la comprobación del cumplimiento de las medidas correctoras planificadas.

5. Alcance o ámbito de aplicación

La FUNDACIÓN INCLIVA establece como ámbito de aplicación del presente protocolo:

- Las personas trabajadoras que estén en nómina de la Fundación INCLIVA.
- Las personas trabajadoras vinculadas a empresas con las que la Fundación INCLIVA mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia presten sus servicios en el Edificio INCLIVA.
- Personal investigador y personal técnico adscrito al Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA.
- Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc.
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas (personal adscrito, colaboradores/as, etc.).

Si alguna de las partes implicadas no fuera personal contratado de la Fundación INCLIVA, lo establecido en el presente protocolo se aplicará en conjunción con las obligaciones establecidas en el ámbito de la coordinación de actividades empresariales, en aplicación del artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario establecido en el RD 171/2004.

6. Responsabilidades

Dirección General: Será la encargada de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Fundación, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo, no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral u otros, y contribuirá a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

Unidad de Recursos Humanos e Igualdad: Facilitará información, contribuirá a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso moral. Además de ayudar a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación. Así como de custodiar la información/documentación bajo el principio de confidencialidad.

Comisión de Seguridad y Salud: Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el trabajo, mediante la sensibilización de la plantilla frente al mismo y la información a la Unidad de RRHH e Igualdad de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Personal contratado: Tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran.

7. Desarrollo del Procedimiento

Este procedimiento se pone a disposición de cualquier persona, dentro del ámbito de aplicación establecido en el punto 5, como herramienta para comunicar una posible situación de acoso o discriminación, en sus diferentes modalidades u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral, de los relacionados en el punto 3, con el objeto de adoptar las medidas oportunas.

Principios del procedimiento de actuación

El desarrollo del presente procedimiento se basa en los siguientes principios:

- Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas. Las actuaciones se realizarán 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. Así pues, el protocolo tiene, dentro de su objeto, proteger la intimidad y la dignidad tanto de la persona afectada como de todas las personas implicadas en el mismo.
- Contradicción. Ambas partes tendrán los mismos derechos de ser escuchadas y de practicar pruebas, con la finalidad de que ninguna de ellas se encuentre indefensa frente a la otra.
- Carácter preventivo. El protocolo no goza de naturaleza punitiva, sino que tiene un carácter plenamente preventivo, por este motivo las medidas derivadas del mismo van encaminadas a eliminar el riesgo, evaluar y establecer medidas

correctoras adecuadas al riesgo. Es, por tanto, independiente del régimen disciplinario que se pueda concluir y no debe impedir en ningún caso la utilización por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales previstas en la ley.

En caso de denuncia ante órgano judicial la actuación de la Comisión quedará en suspenso en tanto no se dicte sentencia judicial firme y se valorará la propuesta de medidas cautelares.

- Confidencialidad de los datos. Las personas que intervengan en el protocolo guardarán una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este protocolo tendrá carácter confidencial y sólo será accesible para el personal que intervenga directamente en su tramitación. Esto supone la indicación expresa a las personas que intervengan de la confidencialidad de los datos (guardar secreto sobre el tema, custodia de la documentación, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.).
- Criterios a tener en cuenta en el proceso de investigación. Se investigarán hechos, no apreciaciones. Se evitarán juicios previos. El trato a las partes implicadas y a los o las diferentes testigos será lo más delicado posible. Todas las personas a las que se solicite testimonio para el proceso serán informados e informadas previamente sobre el asunto para el cual se les solicita colaboración, así como del carácter voluntario y confidencial. Además, se tendrá en cuenta el resto de principios en la determinación de los encargados y las encargadas de tramitar y gestionar las quejas.
- Diligencia o celeridad. La tramitación del protocolo se realizará de forma urgente, fijando un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones que se tramiten. Así pues, la investigación y la resolución sobre la conducta referida en la queja o reclamación deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el protocolo pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas, conforme a los plazos establecidos en el presente procedimiento.
- Prohibición de represalias. Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en la investigación de los hechos relacionados en la denuncia, siempre que hayan actuado de buena fe.

Por el contrario, las denuncias o actuaciones que se demuestren de mala fe o deshonestas serán susceptibles de expediente disciplinario, al margen de las acciones legales que de estas pudieran derivarse.

Presentación de la queja o reclamación

El procedimiento se iniciará por medio de solicitud de intervención de la persona afectada a la Dirección General y/o a la Unidad de RRHH e Igualdad. La solicitud de intervención se presentará en el modelo incluido en el Anexo I por correo electrónico a la dirección resolucionconflictos@incliva.es o por escrito (registro de entrada) y en ella se detallarán los distintos actos e incidentes, se identificará a la persona o personas que adoptan las conductas indeseadas y a los o las posibles testigos de dichas conductas y actos.

Si la solicitud de intervención la presenta la representación legal de las personas presuntamente afectadas o cualquier persona, que, dentro del ámbito de actuación del presente procedimiento, tenga conocimiento de una posible situación de acoso, discriminación, conflicto o violencia laboral en el ámbito laboral, la Fundación INCLIVA corroborará el caso y, una vez realizado, iniciará las actuaciones previstas en este procedimiento.

Admisión a trámite

La Dirección General tras un primer análisis de los datos objetivos y la puesta en contacto con las personas afectadas (en un plazo no superior a 3 días) deberán:

- No admitir a trámite dicha reclamación, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. En cuyo caso deberá emitir informe y comunicarlo a las partes.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en el presente procedimiento.

Inicio del Procedimiento

La Dirección General estudiará si es necesaria, para cada caso concreto, la designación, de una Comisión de Investigación en función de la gravedad, complejidad, dificultad de verificación de los hechos o cualquier otro factor que estime pertinente. En el caso de que decida no constituir la Comisión, esta decisión deberá estar motivada y justificada en el informe final emitido. En este caso, los pasos a seguir serán los mismos que los recogidos para la Comisión de Investigación, pero serán realizados por la persona que designe la Dirección General, incluida la posibilidad de optar por un mediador o una mediadora que realice la investigación.

No obstante, si en el transcurso de la investigación la Dirección General decidiera que es necesaria la constitución de la Comisión de Investigación, se deberá realizar a la mayor brevedad posible para evitar demoras innecesarias en el proceso.

En el caso de que debido a la complejidad o la dificultad de verificar los hechos, la Dirección General, decida constituir una Comisión de Investigación, se designará, para cada caso concreto, las personas responsables de llevar a cabo el proceso de investigación y emitir informe de conclusiones. La constitución de dicha comisión deberá producirse en el plazo de 4-7 días desde la admisión a trámite de la reclamación.

La propuesta de designación de la Comisión de Investigación, se realizará según Anexo II. Estará integrada por un equipo imparcial de 3 personas.

A los componentes de la Comisión de Investigación les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le atribuye el comportamiento no adecuado).

Para garantizar la protección de las personas implicadas en este proceso, y previa audiencia a las mismas, la Dirección General, podrá proponer motivadamente medidas cautelares.

La Comisión de Investigación valorará disponer del apoyo y asesoramiento externo según el caso, así como contar con asesoramiento por parte del servicio de prevención ajeno de la Fundación INCLIVA.

Proceso de Investigación

La Comisión de Investigación practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias, garantizando una total discrecionalidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

Una vez se haya notificado oficialmente la solicitud de intervención, la Comisión de Investigación iniciará la fase de encuesta o de apertura de expediente informativo, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos, dándose audiencia individual y separada a todos los intervenientes, testigos y cuantas personas consideren la Comisión que deban personarse, incluidos los representantes legales, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento de la veracidad de los hechos referidos en la queja, bajo los principios de confidencialidad, rapidez y contradicción. El periodo del proceso de investigación durará como máximo 30 días (a no ser que, por causa de fuerza mayor, debidamente justificada, lo impida).

Toda las personas trabajadoras de la Fundación INCLIVA están obligadas a colaborar en la investigación cuando sean requeridos por la Comisión de Investigación, así como a guardar la debida confidencialidad.

La Comisión de Investigación podrá solicitar información a cuantos departamentos considere oportunos y en concreto a:

- Unidad de RRHH e Igualdad relativa a su puesto de trabajo (antigüedad, descripción de puesto, absentismo, desarrollo profesional...)
- Prevención de Riesgos Laborales, sobre la situación previa de los riesgos psicosociales, así como de posibles antecedentes o indicadores de interés para el caso, con los límites que pudiera tener, en su caso, determinada información confidencial. Además, en caso que la Comisión de Investigación lo considere oportuno, podrá solicitar asesoramiento.

En el proceso de recopilación de información, que deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todo el personal implicado, podría ser necesario proceder a entrevistar a los afectados y afectadas, reclamantes y posiblemente a personal que preste su testimonio u otro personal de interés, si los hubiere. En todo caso, la indagación acerca de la reclamación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como reclamado.

En ellas, tanto el o la reclamante como él reclamado o la reclamada, así como cualquier otra persona que intervenga ante la Comisión de Investigación podrán ser acompañados o acompañadas o asistidos o asistidas, si así lo solicitan expresamente, por un Representante Legal, u otro u otra acompañante de su elección.

Durante esta fase del procedimiento, la Comisión de Investigación podrá plantear la adopción de medidas cautelares de protección, en caso de que no se hubieran tomado ya. La propuesta de las mismas será comunicada y solicitadas a la Dirección General de la Fundación INCLIVA y a las partes afectadas.

Durante el proceso de investigación pueden darse diferentes situaciones:

- No hay evidencias de Acoso ni de situaciones de Violencia Física ni Conflicto: se da por concluida la Investigación, archivando la reclamación por Acoso y emitiendo informe a la Unidad de RRHH e Igualdad para su oportuno proceder y comunicación a las partes.
- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otra falta distinta y tipificada en la normativa existente: se da por concluida la investigación, archivando la reclamación de Acoso y emitiendo informe a la Unidad de RRHH e Igualdad para que inicie el Procedimiento correspondiente y comunique a las partes.

- No hay evidencias de Acoso, pero sí de otro tipo de conflicto: se continuará el procedimiento hasta el final, informando de ello a las partes interesadas y clarificando en el informe de Conclusiones que no es una situación de acoso, sino de conflicto debido a otras causas. En este caso, el informe de conclusiones deberá emitirse en el menor plazo posible.
- Existen indicios de Acoso: en cuyo caso la Comisión de Investigación deberá continuar el procedimiento con las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir con el fin de elaborar el informe de conclusiones en un plazo máximo de 30 días, salvo causas justificadas que imposibiliten la elaboración de conclusiones.

Informe de Conclusiones

Al finalizar la investigación, la Comisión de Investigación, emitirá el Informe de Conclusiones incluyendo las propuestas que se deriven y que se adoptarán por unanimidad. Dicho informe se realizará en un plazo máximo de 30 días, desde la admisión a trámite de la queja o reclamación, conforme al modelo incluido en el Anexo III. Este plazo se iniciará desde el momento en el que la Comisión tenga conocimiento oficial de la solicitud.

Este informe será remitido a la Dirección General y a la Unidad de RRHH e Igualdad para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, como las medidas correctoras oportunas, aplicando las sanciones legales correspondientes, según se encuentren indicios de acoso o de cualquier otra situación de las referidas en este procedimiento.

La Unidad de RRHH e Igualdad informará a las partes implicadas, y archivará/custodiará todos los documentos que conformen el expediente completo (desde el inicio hasta el fin de procedimiento).

Fin del procedimiento. Plazo de resolución

La Dirección General decidirá, en un plazo de 7 días desde la recepción del Informe de Conclusiones, las acciones a adoptar en relación con la propuesta de la misma, y comunicará su decisión inmediatamente a los/as afectados/as.

La Unidad de RRHH e Igualdad hará un seguimiento de la implantación de dichas medidas.

No obstante, cuando las actuaciones se demorasen por la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia justificada, el mencionado plazo podrá ser prorrogado durante el más breve periodo posible.

Cuando la Dirección General no acepte la propuesta, dará explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión de Investigación.

Infracciones y sanciones disciplinarias

Las normas disciplinarias deben recoger claramente las conductas de acoso y las correspondientes sanciones según el Estatuto de los Trabajadores.

8. Indicadores

La Dirección General y/o la Unidad de RRHH e Igualdad informará a la Comisión de Seguridad y Salud, del número de expedientes tramitados por situaciones de acoso, conflictos o violencia laboral que se produzcan en la Fundación INCLIVA y su estado.

9. Implantación del protocolo

Para la implantación del presente procedimiento la Dirección General de la Fundación INCLIVA, realizará las siguientes actuaciones:

- Comunicar la aprobación del protocolo a todas las personas trabajadoras.
- Difusión del protocolo: intranet, espacio web y espacio de bienvenida.
- Coordinación de actividades empresariales (conforme al ámbito de aplicación del protocolo).
- El modelo de reclamación deberá estar disponible para el uso de cualquier interesada/o.

10. Otras consideraciones

En la fecha de redacción y aprobación del protocolo para la prevención, detección, actuación ante situaciones de acoso y otros conflictos o situaciones de violencia laboral, la Fundación INCLIVA no cuenta con representación legal de los/as trabajador/as. En el caso de que en un futuro existiera la representación legal derivada de la aplicación del estatuto de los trabajadores, la Fundación INCLIVA se compromete a la consulta y participación de lo establecido en el presente procedimiento.

Si existiera norma legal o convencional de ámbito superior y afectara al contenido de este procedimiento, la Fundación INCLIVA se compromete a su inmediata adecuación.

Por otro lado, independientemente de que no hubiera cambios legales, el presente procedimiento podrá ser revisado para su adecuación a las características y cambios en la Fundación INCLIVA en caso necesario.

El contenido del presente procedimiento es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes y detallados en el punto 9.

Es recomendable que las personas que compongan la Comisión de Investigación y que realicen las entrevistas dispongan de formación en el análisis y resolución de conflictos interpersonales.

Es conveniente que todos los aspectos del procedimiento estén consensuados.

11. Anexos

Anexo I.- Modelo de Reclamación

PRESENTACIÓN DE RECLAMACIÓN POR ACOSO, CONFLICTO Y/O VIOLENCIA LABORAL

A/A. Dirección General/Unidad RRHH e Igualdad de la Fundación INCLIVA | Presentado en Fecha:
(Firma y Sello de Recepción por la Fundación)

DATOS DEL/DE LA RECLAMANTE

Nombre		DNI:	
Empresa		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	

Si actúa en nombre de otras personas trabajadoras indique Nombre y Apellido de las mismas

Nombre		DNI:	
Empresa		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	

Otros datos:

DATOS DEL/DE LA RECLAMADO/A

Nombre		Centro de Trabajo	
Empresa		Departamento/Área	
Puesto			

Otros datos:

RELATO DE HECHOS: (Descripción cronológica de hechos, qué ocurre, desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, posible origen de la situación, posibles pasos dados encaminados a solucionar la situación, propuesta de solución, etc.).

DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: (Completar la reclamación con toda la documentación justificativa, en su caso y describirla en este apartado)

TESTIGOS: (Datos de los/as testigos: Nombre y Cargo)

Presentada esta reclamación se solicita el inicio del procedimiento para la prevención y actuación de situaciones de acoso, conflictos y violencia laboral.

Fecha y firma del/de la solicitante

Fecha y firma de la persona afectada(si es diferente al/a la solicitante)

ANEXO II.- Constitución de la Comisión de Investigación

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

Empresa	FUNDACIÓN INCLIVA	Fecha	
Centro de Trabajo	EDIFICIO INCLIVA		
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	

1.- Constitución de la Comisión

De conformidad con el procedimiento para la prevención, la actuación y la resolución de situaciones de Acoso, Conflicto y Violencia Laboral, definidos en este procedimiento, se constituye la presente Comisión de Investigación, cuyos miembros son los/as citados/as en el encabezamiento. A los/as componentes de la Comisión les será de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona afectada o la persona a la que se le presupone el comportamiento no adecuado).

2.- Acuerdo de apertura del Proceso de Instrucción

Por los/as asistentes/as, se acuerda la apertura del Proceso de Instrucción, que se indica a propuesta de:

D/D^a _____ (Definir mediante iniciales), con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de persona afectada.
 D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de _____
 D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de _____

El expediente informativo debe desarrollarse bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador/a solicitante del proceso de investigación y persona presuntamente afectada de la situación como los de la persona con el presunto comportamiento no adecuado. El objetivo del Proceso de Investigación es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de las referidas de este procedimiento como el acoso moral, sexual o por razón de sexo, elaborar un informe, una propuesta y trasladarla a la Dirección General de la Fundación INCLIVA.

ANEXO III.- Informe de Conclusiones

INFORME DE CONCLUSIONES DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN			
Empresa	FUNDACIÓN INCLIVA	Fecha	
Centro de Trabajo	EDIFICIO INCLIVA		
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	
Nombre			
DNI			
Puesto/Cargo		Firma	

- 1. Antecedentes del caso.** (Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas).
- 2. Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la Comisión**
- 3. Resumen de las diligencias practicadas, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación**
- 4. Conclusiones**
- 5. Propuesta de las medidas a adoptar.** (La propuesta ha de adoptarse por unanimidad)

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA UNIDAD DE RRHH E IGUALDAD O POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNDACIÓN INCLIVA TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.

Flujograma

