

**Protocolo para la
Prevención, Detección y
Actuación frente
al Acoso, Violencia y
Discriminación
por Diversidad,
de la Fundación
para la Formación e
Investigación Sanitaria
de la Región de Murcia
(FFIS)**

Índice

1. Declaración de Principios

2. Objeto del Protocolo

3. Alcance

4. Situaciones a proteger

4.1 Acoso laboral

4.2 Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

4.3 Violencia contra las personas LGTBI

4.4 Acoso digital por medios informáticos

4.5 Discriminación por diversidad

5. Principios directores del Protocolo

5.1 Prevención del acoso y la discriminación por diversidad en el ámbito laboral

5.2 Garantías de protección. Prohibición de represalias

5.3 Sensibilización, información y transparencia

5.4 Confidencialidad y respeto a la intimidad

5.5 Diligencia y celeridad

5.6 Comisión de Investigación y Diversidad (CID)

6.Fases

**6.1 Fase de denuncia, queja o consulta.
Inicio del procedimiento**

6.2 Fase de investigación

6.3 Fase de resolución

6.4 Fase de seguimiento

**7.Medidas de prevención y sensibilización
del Protocolo**

**8.Actuación frente a denuncias falsas o
claramente infundadas**

9.Seguimiento

10.Gestión documental y registros

**11.Duración, obligatoriedad de cumplimiento
y entrada en vigor**

**Documentos Adjuntos
Anexos**

1. Declaración de Principios

La Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia, en adelante FFIS, con objeto de prevenir las conductas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo, violencia contra las personas LGTBI, acoso digital por medios informáticos y discriminación por diversidad, todo ello, con el fin de promocionar la igualdad, la integración y la convivencia con la diversidad en el trabajo, conforme a la normativa vigente, ha desarrollado este protocolo para la divulgación, prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual, por violencia de género y discriminación por diversidad, en adelante Protocolo, en el que se establecen las pautas a seguir para identificar, gestionar y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso, violencia y discriminación en el ámbito laboral.

La FFIS con el propósito de promocionar un lugar seguro de trabajo, libre de discriminaciones y fomentar desde la sensibilidad, acogida, convivencia y desarrollo de su personal, considera que las conductas de acoso, incluidas por orientación, identidad o expresión de género, las de violencia o discriminación, pueden generar graves daños a la salud de las personas trabajadoras y que no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que repercuten igualmente en las de su entorno más inmediato y en el conjunto de la FFIS.

La FFIS desea conseguir un entorno de trabajo en el que se respete el derecho a recibir un trato igualitario y no discriminatorio, en el que se incluye la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad, la libertad de todas las personas trabajadoras de la Fundación, incluyendo también a las ajenas a la misma, estas son, clientes, proveedores, colaboradores, personas que quieran acceder a un puesto de trabajo, personal en prácticas, etc., con la que se mantenga una relación.

Para ello se ha elaborado este Protocolo, con el fin de evitar situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ámbito laboral, comprometiéndonos a trasladar al personal un enfoque formativo, preventivo y de concienciación, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de violencia, acoso o discriminación dentro de las instalaciones, en los desplazamientos por motivos de servicio y centros de trabajo pertenecientes a esta Fundación.

Este Protocolo servirá de guía para sancionar estas conductas presuntamente constitutivas de violencia, acoso o discriminación, por parte del departamento competente con potestad disciplinaria, de las personas que promuevan o practiquen este tipo de comportamientos y prácticas inaceptables dentro de la FFIS. Aún en el caso de que el acoso, violencia o discriminación sean no intencionados, no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo Protocolo.

La FFIS se compromete a:

- Implantar un Protocolo articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir el acoso laboral, sexual, violencia contra las personas LGTBI y discriminación por diversidad, estableciendo un canal de comunicación, sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia, que permita a las víctimas de acoso, violencia o discriminación, comunicar la situación que están sufriendo de forma segura y que garantice la confidencialidad.
- Difundir el Protocolo para la prevención, detección y actuación en casos de acoso y discriminación por diversidad, a todo el personal interno y a cualquier persona que, por su relación laboral con la FFIS, lo solicite.
- Otorgar una protección adecuada frente a las represalias a las personas que informen sobre alguna situación de violencia y acoso en el entorno de la FFIS.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que se vean sometidas a situaciones de acoso laboral, psicológico, discriminatorio por diversidad o cualquier otro tipo de violencia, entre ellas las sexuales o por identidad de género, investigando los casos de forma individual, según se indica en el presente documento.
- Facilitar la información y formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra, del acoso laboral, psicológico, discriminatorio por diversidad o cualquier otro tipo de violencia, entre ellas las sexuales o por identidad de género
- Tramitar las quejas, denuncias o consultas que lleguen al canal de comunicación de la FFIS con la mayor transparencia y confidencialidad.
- Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de discriminación por acoso laboral, violencia contra las personas LGTBI y discriminación por diversidad.
- Prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos que tenga conocimiento de ciberacoso o acoso digital, ya sea este acoso psicológico (supuestos de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para la persona), o sexual (supuestos de conductas de acoso sexual a través de redes sociales y supuestos de difusión de videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas) o discriminatorio por diversidad (supuestos de difusión de contenidos denigratorios que supongan desventaja en el ejercicio efectivo de los derechos y la convivencia en igualdad).
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

- Fomentar la cultura preventiva frente al acoso laboral, discriminación por diversidad y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales o de identidad de género, en todos los ámbitos y estamentos de la Fundación.
- Manifestar la tolerancia cero de la FFIS frente a las situaciones de acoso laboral, violencia contra las personas LGTBI y discriminación por diversidad, que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la Fundación, en cualquiera de sus formas, con mención expresa de las conductas que se comenten a través de los medios digitales (ciberacoso).
- Manifestar su rechazo al empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de acoso laboral, violencia contra las personas LGTBI y discriminación por diversidad, así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras.
- Gestionar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias, quejas o consultas recibidas de acoso laboral, violencia contra las personas LGTBI y discriminación por diversidad, en aras a precisar si en la FFIS se ha producido una situación de discriminación por acoso laboral, violencia contra las personas LGTBI, discriminación por diversidad y, en su caso, adoptar las medidas que se consideren necesarias incluidas las cautelares, administrativas o sancionadoras, en su caso, a la persona denunciada acorde a la magnitud de las conductas de acoso o violencia identificadas y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de discriminación por acoso laboral, violencia de género o discriminación por diversidad.

La FFIS no tolerará ningún tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación, formación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso laboral o psicológico, discriminación, o cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales o de identidad de género.

Será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias, a las cuales se les aplicará el mismo protocolo.



Fdo. María Fuensanta Martínez Lozano
Directora de la FFIS

2. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo y con el fin de conseguir llevar a cabo una igualdad efectiva, describe tanto la sensibilización como el proceso a seguir por todo el personal de la FFIS y el externo de otras entidades que realizan su actividad laboral dentro y fuera de las instalaciones de la misma, siendo de aplicación siempre y cuando la conducta se realice en el marco de un servicio o actividad organizada por la fundación, en caso de encontrarse expuesto a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico o acoso por razón de sexo, discriminación por diversidad o cualquier tipo de violencia, entre ellas las sexuales (acoso sexual y en el ámbito digital), aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de mediación y análisis guiadas, tomando en consideración la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes y, por último, el respeto a la ley y a los demás.

Asimismo, establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal, acoso psicológico o por razón de sexo, discriminación por diversidad o cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción, sanción internas y sus garantías en caso de que alguna persona trabajadora o ajena a la Fundación, presente una comunicación en estas materias mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario que proceda.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que haya sido objeto de acoso psicológico, acoso sexual, discriminación por diversidad u otro tipo de violencia en el lugar de trabajo, tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, queja, consulta o simplemente asesoramiento, para informar y orientar al personal que lo solicite respecto a los procedimientos y servicios de mediación en los que pueden participar, para darse traslado posteriormente al Departamento de Recursos Humanos de las presuntas faltas disciplinarias, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

La Comisión de Igualdad y Diversidad, tras la recepción de la denuncia, queja, consulta o solicitud de asesoramiento, las registrará y realizará de forma individual su seguimiento, con el fin de asegurar la ayuda, acompañamiento y prevención de cualquier desprotección o riesgo de la persona afectada.

El canal de comunicación de las quejas, denuncias, consultas o asesoramiento en el ámbito del presente Protocolo, se encuentra integrado en el sistema interno de información implantado en la FFIS, a través del Portal de la Persona Trabajadora, además, y también para aquellas otras personas que no sean contratadas por la Fundación, a través del siguiente correo electrónico: ciyd@imib.es.

3. Alcance

El presente Protocolo es de aplicación a todas las personas empleadas que desempeñan su actividad laboral para la FFIS y a todas las personas de entidades externas y ajenas que mantengan una relación laboral con la Fundación (clientes, proveedores, colaboradores, alumnos en prácticas, etc.).

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la Fundación, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado, entre otros.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso, violencia y discriminación por diversidad que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✓ En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- ✓ En los lugares donde se gestionan documentación de la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios, entre otros.
- ✓ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- ✓ En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

4. Situaciones a proteger

4.1 Acoso laboral

Considerar el acoso laboral como una conducta irregular en el trabajo y que es sancionable cuando tiene unas consecuencias lesivas para la persona trabajadora, tiene su origen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, donde regula su artículo 2, la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras. Norma que cumple con el propósito de identificar este tipo de conductas y que va a servir de asistencia para poder determinar si se está ante hechos que puedan derivar en responsabilidad tanto del empresario como persona jurídica, siempre y cuando se producen en el marco de una relación laboral.

Añadir, que la gravedad de la conducta de acoso en el trabajo puede convertirse en un delito penal que se incluye en los artículos 173 a 177 de nuestra Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, entre otros, delitos contra la integridad moral, como establece el apartado 1 del artículo 173: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral”*, incidiendo en el hecho de que contiene que se realicen *“en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima”*.

El acoso laboral como factor psicosocial, perjudica la salud de las personas trabajadoras. El maltrato, la persecución o el desprecio hacia otros es consecuencia de una conducta aberrante y patológica que se puede llegar a producir en el ámbito laboral. Conducta en la que no se puede afirmar que exista contacto físico entre la víctima y la persona actora. La persona “acosadora” puede sentirse en una posición de seguridad y dominio, cuando nadie se da cuenta de lo que está pasando y el daño se está produciendo.

Es difícil identificar este tipo de conductas o comportamientos en los ambientes laborales y resulta más difícil embarcarlo en nuestro ordenamiento jurídico.

A estos tipos de circunstancias se les conoce como “acoso laboral”, puesto que el comportamiento que da lugar a la circunstancia viene derivado por sujetos cuya actitud se vuelve insoportable para quien lo está sufriendo, puesto que ve cómo se van alterando no solo sus relaciones laborales, también sus condiciones contractuales al imponérsele situaciones bastante humillantes y que pueden llegar en ocasiones a una grave ofensa a su dignidad. Verificando que nos encontramos ante una conducta de “acoso” y que se puede producir en cualquiera de sus distintas vertientes: laboral, por razón de sexo, sexual, religión o raza, entre otras.

En el ámbito laboral, según quien realiza la conducta maligna, los abusos pueden incidir sobre los subordinados de la persona acosadora, sobre los propios compañeros o compañeras de trabajo, o personal ajeno a la plantilla.

Su objetivo se va a centrar en desmoralizar al individuo para quitarle de ese valor moral que le permite elaborar, crear o dirigir su destino.

Va a constituir una conducta psicológica agresiva el comportamiento de acoso, puesto que puede producirse, entre otras muchas situaciones que se puedan producir, atacar a quien lo sufre con la aplicación de medidas organizativas, aunque sean absurdas, como que la persona superior prohíba a la víctima que hable en el trabajo, o al resto de sus compañeros que hablen con la víctima, o que se realice algún trabajo que vaya contra sus creencias o conciencia, llegar al insulto, asignarle tareas por encima o por debajo de sus posibilidades.

En conclusión, bajo el lienzo de la conducta de acoso moral en el trabajo, hay una actitud que tiende a confundir una conducta que lesiona derechos laborales de la persona trabajadora, de aquella otra cuya lesión consiste en provocar daños morales y psicológicos en la persona.

4.2 Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

Se constituye el acoso sexual como cualquier comportamiento de naturaleza sexual, ya sea verbal o físico, cuyo objetivo sea atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando dicho comportamiento genera un entorno intimidatorio, humillante, hostil, degradante u ofensivo y, por otro lado, se constituye el acoso por razón de sexo, como aquellos comportamientos o situaciones no deseadas hacia una persona a causa de su género, con el objetivo de atentar contra su derecho a la dignidad y el efecto de generar un entorno hostil, ofensivo, intimidatorio o degradante.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de género están relacionados entre sí, al ser ambas conductas indeseables y discriminatorios, reguladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y considerados actos discriminatorios, por lo que están consideradas infracciones graves y muy graves, sancionables tanto por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, como por el régimen disciplinario de la propia empresa u organismos en la que se produzcan.

Ley que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sea cual sea su condición, circunstancia, ámbito de vida, esfera política, laboral, civil, social, cultural o económica.

El condicionamiento de una expectativa o de un derecho al asentimiento de una situación que constituya acoso por razón de sexo o acoso sexual, será considerado igualmente acto de discriminación por razón de sexo, también cualquier efecto negativo o trato adverso que se produzca en una persona trabajadora como consecuencia de la presentación por su parte de una reclamación, queja, denuncia, demanda o recurso, sea el tipo que sea y que vaya destinado a impedir su discriminación, exigiendo el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Se supondrán constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo las antedichas conductas realizadas por cualquier persona que esté relacionada con la víctima por causa de trabajo o las ejecutadas aprovechándose de una situación de superioridad, pudiendo ser estas de carácter circunstancial o de intercambio.

El acoso sexual se diferencia de las aproximaciones que sean libremente aceptadas y de forma bilateral, en la medida en que no son deseadas por la persona que está

siendo objeto de ellas. Tan solo un único episodio no deseado logra ser constitutivo de acoso sexual.

Como tipos de acoso por razón de sexo y sexual, podemos destacar:

- ✓ Acoso sexual circunstancial o de intercambio, donde su principal característica es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, sea del tipo que sea y que tiene como consecuencia, ya sea buscada o no, el producir un contexto ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante en el ambiente de trabajo de la persona trabajadora. En este sentido, pueden ser sujetos activos toda persona trabajadora compañera de trabajo e incluso terceras personas, que de alguna manera están relacionadas con la empresa u organización.
- ✓ Chantaje sexual, cuando la sumisión o negativa de una persona a una conducta se utiliza de forma implícita o explícitamente, como un fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona al trabajo, carrera profesional, continuidad en el trabajo, salario, entre otros. Solamente serán sujetos activos de este tipo de acoso, aquellas personas trabajadoras que gocen poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Añadir, que el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de depósito, registro y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en las previsiones incluidas en los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre, todo ello, sin el perjuicio de las posibles disposiciones que se establezcan al respecto en el convenio colectivo.

Su ámbito de aplicación se dirige a todas las empresas que estén comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, obligándose a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar tantas medidas sean necesarias y que vayan dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como las de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Sin ánimo limitativo o excluyente, a modo de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas:

- ✓ Bromas, observaciones sugerentes o comentarios sobre la condición sexual o apariencia de la persona trabajadora.

- ✓ Reiteradas invitaciones para participar en actividades lúdicas sociales, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan inoportunas y no deseadas.
- ✓ Peticiones, invitaciones comprometedoras o impúdicas de favores sexuales, cuando las mismas asocien la denegación o aprobación de favores, mediante insinuaciones, actitudes o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, carrera profesional o estabilidad en el empleo.
- ✓ La utilización de viñetas, gráficos, imágenes o fotografías en internet o redes sociales, de contenido sexualmente manifiesto.
- ✓ Mensajes de correo electrónico o publicación en redes sociales, llamadas telefónicas, cartas, entre otros, de carácter ofensivo y contenido sexual.
- ✓ Un acercamiento físico innecesario o excesivo, un contacto físico no solicitado o deliberado.
- ✓ Cualquier otro comportamiento que tenga como objetivo o causa la discriminación la vejación, la humillación o el abuso de la persona trabajadora por razón de su condición sexual.

4.3 Violencia contra las personas LGTBI

Su regulación que tiene como finalidad el garantizar los derechos de las personas LGTBI, está contemplada en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans, más conocida como “Ley trans”.

El objetivo de la Ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transexuales o intersexuales (en adelante LGTBI), erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

En su Sección 3ª, Medidas en el ámbito Laboral y más concretamente en su el artículo 15 que regula la igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas, exige a las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras que *tengan un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un Protocolo de actuación para la atención para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.*

Ley que va a ser desarrollada tras la publicación del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con el fin de

garantizar la igualdad de trato y la no discriminación (se adjunta como documento adjunto 1).

El rechazo, repudio, miedo, perjuicio, discriminación o desprecio, más conocido como actitudes LGTBIfobias hacia personas que se reconocen a sí mismas como LGTBI, deber de ser modificadas a través de una formación en derechos humanos y su ejercicio por parte de las personas trabajadoras, para ello es necesario formar a la plantilla en materia de orientación sexual, expresión de género, identidad sexual diversidad familiar, características sexuales y especialmente, en igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Tipos concretos de LGTBIfobia:

- ✓ Bifobia: rechazo, aversión, miedo, prejuicio, repudio o discriminación hacia las personas bisexuales, bisexualidad en su conjunto, asociaciones o manifestaciones.
- ✓ Homofobia: rechazo, aversión, miedo, prejuicio, repudio o discriminación hacia gays, lesbianas y a la homosexualidad en su conjunto, sus asociaciones o manifestaciones.
- ✓ Interfobia: rechazo, aversión, miedo, prejuicio, repudio o discriminación hacia las personas intersexuales, a la intersexualidad en su conjunto o a sus manifestaciones.
- ✓ Lesbofobia: rechazo, aversión, miedo, prejuicio, repudio o discriminación hacia las mujeres lesbianas y su invisibilización.
- ✓ Transfobia: rechazo, aversión, miedo, prejuicio, repudio o discriminación hacia las personas trans, transgénero o transexuales en su conjunto o a sus manifestaciones.

Tipos concretos de discriminación por LGTBIfobia, según vías:

- ✓ Discriminación directa: se dará cuando la persona trabajadora es objeto de una discriminación directa, como puede ser, agresión, amenaza, insulto, burla, entre otros.
- ✓ Discriminación indirecta: se dará cuando la persona trabajadora sea afectada por una acción criterio, disposición o practica aparentemente neutros, que le puedan ocasionar discriminación o desventajas, siendo un tipo de discriminación más compleja de probar, por encontrarse camuflada en las acciones de la empresa u organización, como puede ser el contratar a una persona lesbiana que en la entrevista de trabajo haya manifestado su orientación sexual.

- ✓ Discriminación por error: se dará cuando como consecuencia de una apreciación errónea, una persona o grupo de personas trabajadoras son objeto de discriminación por identidad de género, orientación sexual o expresión de género.
- ✓ Discriminación por asociación: se dará cuando una persona trabajadora es objeto de discriminación como resultado de su relación con una persona, familia o grupo que incluyan a personas LGTBI.

Por último, detallar en relación a la LGTBIfobia, que se define:

- ✓ Delito de odio, como toda aquella infracción penal, con inclusión de las infracciones contra las personas y la propiedad, cuando la víctima, el objeto o lugar de la infracción son seleccionados a causa de su relación, conexión, afiliación, pertenencia o apoyo, ya sea supuesta o real, a un grupo de personas LGTBI, por motivo de identidad, orientación sexual y/o expresión de género, siendo estos factores tanto supuestos como reales. Estas pueden ser agresión física, verbal, patrimonial y/o psicológica.
- ✓ Incidente, como todo tipo de acción o discriminación negativa bajo las mismas circunstancias y factores de un delito de odio por LGTBIfobia, que no se trate en este caso de una infracción penal, sino que se deba a una casusa discriminatoria, ya sea en el ámbito civil, administrativo o social.

4.4 Acoso digital por medios informáticos

Igualmente, denominado “ciberacoso o acoso cibernético”, es una de la forma en las que se manifiesta el acoso y la violencia en el ámbito laboral.

Su regulación hasta la fecha ha sido escasa, intentándose solventar esta carencia a partir de la publicación del Convenio nº 190, de la OIT de fecha 10 de junio de 2019, donde en su artículo 3 se establece que *este convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurran durante el trabajo, en relación con trabajo o como resultado de mismo, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación*. Complementándose con la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019, nº 206.

En nuestro ordenamiento jurídico y a raíz de la publicación del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en su artículo 4, puntos 3 y 4, se regula que “Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia.

Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.

De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral”.

Posteriormente, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, modificaba el artículo 48, cuya nueva redacción estable lo siguiente:

“Medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

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

Este tipo de acoso va a consistir en la utilización de medios tecnológicos con el fin de intimidar, amenazar, avergonzar o criticar a otra persona.

Por expresiones que se pueden considerar despectivas, agresivas o groseras, que se puedan identificar y verter a medios informáticos, pudiéndose ser bien por correo electrónico, Facebook, Whatsapp, Instagram, X, o por cualquier otro medio creado o por crear.

Medios que van a ser utilizados por la persona o personas acosadoras con el fin de llevar a cabo sus intenciones, que pueden constituir delito penal, como puede ser el caso de los diferentes tipos de acoso digital que se detallan:

- ✓ Hostigamiento: que consiste en el envío reiterado de mensajes ofensivos de una persona hacia una víctima, pudiendo ser desde el uso de apodos, insultos generar rumores o el envío de mensajes despectivos a través de redes sociales, correo electrónico o aplicaciones de mensajería, pudiendo incluso crearse grupos de hostigadores que se coordinen para el envío de varios mensajes a una misma víctima. Todo ello, con el fin de afectar la moral y la autoestima de la víctima, alterando gravemente el desarrollo de su vida cotidiana.

- ✓ Stalking o Acecho: también conocido como cyberstalking o acoso predatorio, tiene que ver con un comportamiento obsesivo a través de internet, por el que una persona desconocida o no, ya sea a través de mensajes, llamadas telefónicas o redes sociales, monitorea la actividad de una persona, con el fin de buscar llamar su atención de manera que forja miedo y/o aprensión.
- ✓ Sexting o sexteo: consiste en el envío a través de teléfono móvil de mensajes, grabaciones o imágenes de texto con contenido sexual de manera consensuada, pero el problema se presenta cuando se difunden esas imágenes sin consentimiento, a contactos cercanos a la víctima o de manera pública, con la finalidad de avergonzarla y perjudicarla.
- ✓ Calumnias e Injurias: la calumnia es la imputación de un delito cuando se realiza conociendo que es falso, despreciando la verdad y la injuria va a consistir en emitir expresiones que van a lesionar la dignidad de otra persona, atentando contra su propia estimación o perjudicando su fama.

Actos ilícitos que pueden realizarse por medio de las redes sociales:

- ✓ Publicación, reproducción o captación de filme, fotografía o cualquier otro procedimiento, de la imagen de una persona en momentos o lugares de su vida privada o fuera de ellos.
- ✓ La divulgación de hechos referentes a la vida privada de una persona o su entorno familiar que afecta a su buen nombre y reputación, así como la publicación o revelación del contenido de memorias, cartas u otros escritos personales de carácter íntimo.
- ✓ La divulgación de hechos o expresiones referentes a una persona cuando la haga desmerecer en la consideración o la difame.
- ✓ La revelación de datos privados de una persona o su entorno familiar, conocidos a través de la actividad oficial o profesional de quien los revela.

4.5 Discriminación por diversidad

La discriminación puede adoptar diferentes formas y aunque se esté avanzando bastante en este ámbito, hoy en día existen distintos tipos de discriminación que debemos de combatir, con el fin de prevenir y poder dar respuesta a conductas, actitudes, situaciones o hechos discriminatorios por diversidad, ya sea por razón de nacimiento, origen racial, pertenencia a grupo étnico, dificultades de aprendizaje, discapacidad, accesibilidad, salud física o mental, situación socioeconómica, lengua, convicciones u opiniones, creencias religiosas, edad o por cualquier otra circunstancia condición social o personal, además de las comentadas en los apartados anteriores, estas son, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

Es importante empoderar con el fin de equiparar a todas las personas trabajadoras, refugiadas o migrantes, racializadas, LGTBI, diversidad o discapacidad funcional, las de minorías culturales, religiosas, étnicas, etc.

El procedimiento que se ha de desplegar, que en principio va a suponer una falta disciplinaria, a no ser que sea un conflicto de menor intensidad que solo pueda provocar malestar entre las personas trabajadoras, se debe de adecuar a una actuación ajustada y proporcionada en función de cada caso, por la complejidad social y jurídica que la discriminación exige.

Aquellos conflictos de menor intensidad que pueden suponer un agravio en la convivencia y que por sus características no dan lugar a faltas disciplinarias, van a requerir otros mecanismos distintos al régimen disciplinario, como pueden ser el actuar desde una perspectiva formativa, de sensibilización, preventiva y valorando la mediación según la peculiaridad cada caso.

Representaciones de Discriminación por Diversidad:

- ✓ Discriminación directa: cuando se dé una situación en la cual se encuentra una persona o grupo de personas que al integrarse sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de alguna causa descrita anteriormente.
- ✓ Discriminación indirecta: cuando por causa de una práctica, disposición o criterio aparentemente neutrales, puede ocasionar u ocasiona a una o varias personas una desventaja personal con respecto a otras por razón de las causas descritas anteriormente.
- ✓ Discriminación por agrupación: causada a una persona o grupo en que se integre como consecuencia de su relación con otra, un grupo o familiar sobre la que concurra alguna de las causas descritas anteriormente.
- ✓ Discriminación por error: cuando se ocasiona a una persona o un grupo de personas como consecuencia de una apreciación equivocada o confusa.
- ✓ Discriminación interseccional y múltiple: cuando una persona es discriminada de manera simultánea o sucesiva por dos o más causas descritas anteriormente.
- ✓ Acoso discriminatorio: es causado por conductas o comportamientos que se realicen con el efecto o propósito de atentar contra la dignidad de una persona o grupo de personas, con el fin de crear un entorno hostil, intimidatorio, ofensivo, degradante o segregado.
- ✓ Medidas de acción positiva: para eliminar, prevenir o compensar cualquier forma de discriminación o desventaja.

La regulación para llevar a cabo estas actuaciones se halla recogida entre los principales marcos normativos que se detallan:

- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 10 de diciembre de 1948, donde se reconoce como principios fundamentales la igualdad y la no discriminación.
- ✓ Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, de la Organización de Naciones Unidas.
- ✓ Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Racial, de 21 de diciembre de 1965.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de diciembre de 1979.
- ✓ Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de Intolerancia y Discriminación fundadas en la Religión o las Convicciones de 25 de noviembre de 1981 y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 13 de diciembre de 2007.
- ✓ Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aprobados por la Asamblea General de la ONU dentro del marco de la Agenda 2030, donde se adopta un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad, con la intención de fortalecer la paz mundial y el acceso a la justicia, destacando de entre los diecisiete ODS en favor de la discriminación por diversidad:
 - 3 Salud y Bienestar.
 - 5 Igualdad de Género.
 - 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico.
 - 9 Reducción de las Desigualdades.
 - 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.
- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.
- ✓ Directiva 2000/43 del Consejo en relación a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independiente de su origen racial o étnico y la Directiva 2000/78 en relación al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

- ✓ Artículo 14 de la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978, donde se establece el derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación *por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*.
- ✓ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación.
- ✓ Ley 14/2011, de 1 de julio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, donde se fomenta la innovación e investigación aplicada al desarrollo de entornos, productos, servicios y prestaciones que garanticen los principios de diversidad, inclusión, accesibilidad universal, diseño para todos y vida independiente en favor de las personas con discapacidad o en situación de dependencia o vulnerabilidad. Y se promueve y garantiza entornos laborales igualitarios, diversos, inclusivos y seguros allá donde se hace ciencia e investiga, previniendo y erradicando cualquier situación de discriminación directa o indirecta.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

5. Principios directores del Protocolo

5.1 Prevención del acoso y la discriminación por diversidad en el ámbito laboral

La FFIS declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de este derecho fundamental en conformidad con la declaración Universal de los Derechos Humanos de la OIT, se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso constituyen, no sólo una afrenta al trato equitativo, sino también una falta muy grave que no puede, ni debe ser tolerada.

Los comportamientos antedichos ocasionan daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos, siendo calificados como maltrato físico y/o psicológico a las personas. Asimismo, también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, la FFIS se compromete a atender todos los casos de acoso y discriminación, de los que tenga conocimiento por parte de las personas trabajadoras

de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones civiles y/o penales que la persona acosada pueda o quiera ejecutar.

La FFIS dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente protocolo será objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes la entidad al amparo de la normativa laboral.

5.2 Garantías de protección. Prohibición de represalias

La FFIS garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de represalias o de amenazas de sufrirlas, ni de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen una denuncia, como a aquellas que faciliten información en relación con dicha denuncia o a las personas denunciadas; es decir, a todas las personas implicadas.

Las personas que denuncien una posible situación de acoso, así como las personas denunciadas de su posible realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos correspondientes, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona o personas denunciadas o la persona Informante (distanciamiento social) o modificación de los horarios de trabajo para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo si esto fuera posible, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalia. La Dirección de la FFIS valorará en cada caso la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta.

Se respetará el derecho de defensa de las partes afectadas. Así mismo, se les informará de la posibilidad de comparecer acompañados.

La persona denunciada podrá conocer el expediente, sin que se revele información o datos que pudieran identificar a la persona informante.

En el caso que sucedan denuncias falsas sobre otras personas, la Dirección de la FFIS adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas, pudiendo contemplar cualquier medida laboral y/o sancionadora, que la legislación vigente permita, para la situación y/o personas implicadas.

5.3 Sensibilización, información y transparencia

La FFIS acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las

personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo. Tanto las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información y/o formación respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

La FFIS destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de acoso (psicológico, por razón de sexo o discriminatorio,) y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales (acoso sexual o acoso por razón de sexo y en el ámbito digital) y se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo, mediante la debida información y accesibilidad al procedimiento y a sus medidas.

5.4 Confidencialidad y respeto a la intimidad

La FFIS reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento con especial cuidado de garantizar la confidencialidad de la identidad del informante y de todos aquellos participantes en el proceso. Toda información relativa a evaluar la existencia de una situación de acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La entidad se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de acoso o discriminación comunicada pueda solucionarse de manera rápida y satisfactoriamente para todas las partes.

La dirección de la FFIS tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad, guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Las personas trabajadoras de la entidad que puedan encontrarse inmersas en un proceso en aplicación del presente procedimiento, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La persona informante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos que se describirán a continuación, reconoce haber sido informada sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las

mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la demanda durante el proceso de toma de datos y análisis, la FFIS pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras de la entidad.

Se respetará el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona denunciada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la persona informante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todo el proceso cumplirá con la normativa vigente en relación a la protección de los datos personales de las personas participantes.

5.5 Diligencia y celeridad

La FFIS se compromete a tratar toda comunicación de posible situación de acoso o discriminación con la máxima celeridad posible, estableciendo para ello, los plazos máximos necesarios para la resolución de cada una de las acciones definidas en el presente Protocolo, comprometiéndose a cumplir con los citados plazos, salvo en situaciones claramente objetivas y justificables que los impidan.

5.6 Comisión de Igualdad y Diversidad

Se crea la Comisión de Igualdad y Diversidad, mediante acta de creación y nombramiento según Anexo 1, que en el ámbito de este procedimiento tiene encomendada la aceptación o no a trámite de las comunicaciones de posibles situaciones de violencia, acoso o discriminación en el ámbito laboral, el diagnóstico de dichas situaciones, la propuesta de medidas correctoras en materia de violencia, acoso o discriminación en el trabajo y su seguimiento.

La Comisión estará constituida de manera permanente por:

- Tres personas ligadas a la Dirección de FFIS. Una de ellas presidirá la Comisión, o persona en quien delegue.
- Tres delegadas o delegados de la representación Sindical.

Las personas que compongan la CID podrán estar asignados a centros de trabajo de la FFIS distintos de los de las personas trabajadoras afectadas en la denuncia.

Las personas que compongan la CID recibirán una formación adecuada a su participación como miembro de la misma. Dicha formación deberá incluir siempre conocimientos en factores de riesgos psicosocial, conflicto y acoso o discriminación en el ámbito laboral.

Los miembros de la CID podrán ser sustituidos por otras personas de la FFIS que realicen funciones similares, si se dan las siguientes situaciones en relación a la persona informante o denunciada: relación de parentesco o afinidad y amistad, enemistad manifiesta con los mismos o ser persona afectada. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Quienes integren la CID se comprometen a guardar secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la comisión. Los trabajos de dicha Comisión deberán de garantizar en todo momento la intimidad y dignidad de las personas involucradas.

Quienes integren la CID se comprometen a dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso psicológico y/o sexual, por razón de sexo y otro tipo de violencia dentro del ámbito laboral, y a cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones. Así mismo, informarán a las personas involucradas en los posibles casos de acoso sobre sus derechos y las obligaciones en cada caso, sobre las opciones y las posibles vías de resolución del conflicto (canales internos y externos de comunicación).

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La CID si lo considera oportuno, podrá contratar los servicios de agentes externos especializados para la colaboración en la realización de las investigaciones de acoso o discriminación. Los agentes externos deberán aportar un informe que quedará en custodia de la CID con carácter confidencial. Esta asesoría externa la puede desempeñar un técnico de prevención especialista en psicosociología, un abogado,

psicólogo u otras figuras de consultoría y asesoramiento profesional a empresas o entidades.

Además, y a petición de la persona trabajadora que haya puesto la denuncia, podrá asistir a las reuniones que se convoquen, una persona en representación de la misma.

Las normas básicas de funcionamiento de la CID son las siguientes:

- Todas las actuaciones de la comisión serán documentadas por escrito, levantando acta en todas sus reuniones.
- Los documentos que compongan la instrucción serán codificados, de forma que se preserve la intimidad de las personas involucradas.
- Se deben de custodiar en todo momento los documentos obtenidos por las partes una vez iniciado el protocolo.
- La CID valorará en cada caso las actuaciones pertinentes a implantar atendiendo a cada situación concreta.
- En el seno de la CID, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.
- A finalizar todo proceso de investigación, la CID entregará un informe de conclusiones (en los términos establecidos en el apartado 7.3 del presente protocolo) a las personas implicadas y a la dirección de la FFIS, omitiendo nombres de las personas que han sido testigos u otros datos que pudieran ser identificativos o que no garanticen la confidencialidad y anonimato de las personas afectadas. La CID se regirá en su funcionamiento por su propio reglamento.

6. Fases

A continuación, se desarrollan las cuatro fases principales que contempla el procedimiento para la prevención y resolución del conflicto:

- Fase de denuncia. Inicio del procedimiento
- Fase de investigación
- Fase de resolución
- Fase de seguimiento

6.1 Fase de denuncia, queja o consulta. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia cuando una persona trabajadora de la FFIS se siente objeto de un conflicto interpersonal de especial relevancia para ella, que afecta de manera negativa a su salud y a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede venir motivado por situaciones de mayor gravedad definidas como acoso psicológico, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y/o violencia sexual (acoso sexual y en el ámbito digital) y otros tipos de violencia en el ámbito laboral.

Para activar el procedimiento se presentará la correspondiente denuncia por escrito, por parte de la persona trabajadora víctima de la situación, cualquier otra persona trabajadora o externa a la FFIS, que tenga conocimiento de la misma.

En el seno de la CID se podrá recibir por escrito una queja, a través del Portal de la Persona Trabajadora o del correo electrónico: ciyd@imib.es, que se intentará resolver en una fase dialogada, con una mediación entre las partes si fuera necesario y en el caso de existir acuerdo, se solicitará el desistimiento de la persona que emita la queja de no emprender una denuncia por la queja expuesta, comunicando a la persona interesada las posibles medidas que haya que llevarse a cabo y su seguimiento, o por el contrario, la CID podrá comunicar a la persona interesada el archivo del procedimiento, por entender que no existe situación de acoso, violencia o discriminación que motive la queja expuesta.

Igualmente, la CID podrá recibir una consulta por escrito por los mismos canales de comunicación, sobre posibles casos de acoso psicológico, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio y/o violencia sexual (acoso sexual y en el ámbito digital) y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, emitiendo la correspondiente respuesta a la persona interesada en un plazo de 10 días.

En las denuncias se podrá utilizar la comunicación frente a las posibles situaciones descritas, que figura en el Anexo 2 del presente protocolo. La denuncia, queja o consulta escrita podrá ser entregada de la siguiente manera:

- ✓ Se podrá comunicar a través del canal interno de denuncia implantado en la organización a través del portal de la persona trabajadora, por correo electrónico: ciyd@imib.es o por cualquier vía legalmente establecida en derecho. También por parte de su representante legal o sindical.
- ✓ Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

- ✓ Se remitirá con acuse de recibo a la persona informante, confirmación de recepción de la denuncia en un plazo máximo de 5 días desde el recibimiento de la misma.
- ✓ En el momento en que la CID reciba la grabación de la queja, denuncia, o el escrito, se reunirá para el estudio de la denuncia recibida y activar el presente protocolo.

La puesta en marcha del protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales (Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social y jurisdicción civil, laboral o penal).

Las denuncias serán secretas y se garantizará en todo momento la confidencialidad de las partes afectadas.

Se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo todas las denuncias o quejas, incluidas las anónimas, con la excepción de aquellas que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

La persona informante que inicie el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten las personas que estén realizando la intervención psicosocial. Se aportará Diario de incidentes del INSST a la persona informante para que lo utilice como guion.

6.2 Fase de mediación e investigación

La CID, al tener conocimiento de la queja o denuncia por la persona informante se pondrá en contacto con ella de manera inmediata a través de los medios comunicados en la denuncia o queja en un plazo máximo de 3 días hábiles, solicitándole cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos y poniendo en marcha el procedimiento.

Previamente se intentará mediar inicialmente con el fin de resolver el conflicto de la manera más dialogada posible por parte de la CID, citando por separado a las partes implicadas.

Para iniciar la investigación, se revisará la información contenida en la grabación, transcripción de la denuncia o comunicación frente a posibles situaciones de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, violencia sexual (acoso sexual y en el ámbito digital) o discriminación por diversidad. Se considera necesario disponer de la siguiente información (aquella que no conste en la Ficha deberá solicitarse a la persona informante):

- ✓ La persona informante aportará de manera voluntaria, la manera de comunicarse con ella (número de teléfono o e-mail, su nombre y apellidos).
- ✓ Nombre y apellidos de la persona denunciada y relación laboral.
- ✓ La naturaleza de la situación, y persona a que se encuentra sometida a ella (conflicto interpersonal, acoso psicológico, acoso sexual, ciberacoso, discriminación por diversidad u otro tipo de violencias).
- ✓ Nombre de los/las testigos (de existir), que la persona informante solicita sean escuchados durante la intervención psicosocial.
- ✓ Conjunto de datos del historial sociolaboral relevantes de la persona informante.
- ✓ Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento, etc.
- ✓ Descripción cronológica del conflicto.
- ✓ Otra información que pudiera ser relevante para la investigación.

Si la persona informante es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una posible situación de acoso, violencia o discriminación, esta última deberá ratificar por escrito el/los hechos denunciados a quien inicie el procedimiento y remitir el escrito formalmente antes de darse comienzo a la intervención psicosocial que proceda.

En los supuestos de denuncia de acoso por razón de sexo o por violencia sexual (acoso sexual, o violencia en el ámbito digital), la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del mismo sexo si así lo deseara.

No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona Informante o de la persona denunciada.

La CID, atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y de la gravedad de los acontecimientos o a la solicitud de la propia persona demandante, valorará de manera inmediata, con un plazo máximo de 10 días, si procede actuación. La decisión de no admitir a trámite la denuncia, se motivará por escrito y se comunicará dentro de los 5 días hábiles siguientes.

De proceder inicialmente la actuación, la CID valorará recomendar por escrito la aplicación, de forma inmediata, de medidas preventivas cautelares (distanciamiento social o modificación de los horarios de trabajo) para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas; en cuyo caso, estas medidas serán aplicadas directamente por la dirección de la FFIS.

La CID informará a las personas implicadas del inicio de la investigación y de la necesidad de mantener una reunión individual con cada una de ellas, acordando previamente con cada una de ellas la fecha y horario de la misma en un plazo máximo de 10 días hábiles. En ningún caso se les facilitará la denuncia o queja y se preservará siempre la identidad del informante.

La persona denunciada deberá conocer la queja que se ha comunicado sobre ella, siempre de manera sucinta y sin detalles, pruebas o cualquier otra información que pudieran revelar la identidad del informante. No obstante, esta información se podrá comunicar en el momento de la entrevista inicial en caso de considerar que el conocimiento previo de la denuncia pudiera obstaculizar la investigación.

Se acordará una reunión en el centro de trabajo con las personas implicadas, a no ser que éstas manifiesten lo contrario; en cuyo caso, se realizará en el lugar y en la forma que se acuerde con las mismas.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada, salvo que las circunstancias particulares del caso a criterio de la CID o del asesor experto aconsejen otro orden. Ambas partes implicadas podrán solicitar ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Actuaciones en casos de menor gravedad. Fase dialogada. Mantenidas las reuniones pertinentes y atendiendo a las características y gravedad del caso, la CID valorará la posibilidad de conciliación entre las partes enfrentadas en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, proponiendo a las mismas las pautas de actuación, comportamiento y acercamiento que estime oportunas, acordando la realización de una reunión conjunta en la que buscar puntos en común, en el plazo de 7 días hábiles.

La pretensión de esta fase es resolver la situación de acoso, violencia o discriminación de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación y alcanzar una solución aceptada por las partes.

De aceptar las partes intervinientes la adopción de dicha vía de resolución (reunión de conciliación entre ambas partes con CID se plantearán, consensuarán y comprometerán a una serie de actuaciones, planificando la CID una reunión de seguimiento transcurridos 30 días hábiles, momento en el que de ser satisfactorio el proceso, se dará por concluido y subsanado el conflicto, cerrando el caso. De haber intervenido en esta última fase el órgano externo de mediación de la Administración Pública, será dicho organismo quien organice, en la fecha que estime conveniente, esta reunión de seguimiento y/o aportación de la planificación de medidas acordadas que se hayan adoptado sobre el caso tratado, para de esta forma poder dar por finalizado el proceso correspondiente.

En los casos que el método de resolución de conflicto adoptado y descrito en el párrafo anterior no arroje un resultado satisfactorio, se indagará y propondrán, por parte de la CID, otras vías de resolución alternativas.

En caso de resolución a través de esta fase dialogada, se levantará acta por parte de la CID de la solución adoptada en esta fase y se informará a la dirección de la FFIS. Así mismo, en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Actuaciones en casos de mayor gravedad. En los casos de mayor gravedad (sospechas fundadas de acoso psicológico, discriminatorio, por razón de sexo, violencias sexuales, etc. o cuando las medidas de conciliación anteriores no resultarán efectivas, se indagarán y propondrán vías de resolución alternativas, continuando con la investigación de una manera más detallada y exhaustiva, atendiendo a las siguientes pautas:

- ✓ Se valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, a propuesta de la CID, la dirección de la FFIS adoptará, por tanto, las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso o discriminación, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas tales como separar a las partes implicadas mientras se desarrolla la investigación.
- ✓ Se recabará cuanta información se considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- ✓ Se determinarán las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de las personas demandantes y demandadas.
- ✓ En aquellos casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, como es el caso del acoso y de las violencias sexuales, propiciarán una comunicación inmediata a la dirección de la FFIS por parte de la CID inhibiéndose ésta del proceso, siendo la dirección de la FFIS la encargada de aplicar las medidas preventivas de manera inmediata y cuantas acciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas.
- ✓ En los supuestos de denuncia de violencia sexual, la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona de la comisión del mismo sexo y se le asesorará sobre las vías de apoyo psicológico de las que dispone su CCAA,

o ciudad, así como el teléfono especial del Gobierno de España para estos temas (016).

- ✓ Se valorará la participación de expertos externos para llevar a cabo la investigación. En estos casos, los expertos externos entregarán a la CID un informe de valoración de la situación. Estos expertos externos estarán obligados a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento y estarán vinculados a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la CID.
- ✓ Toda etapa de investigación (de los supuestos casos de mayor gravedad) no excederá de los 20 días hábiles desde la presentación de la denuncia o queja.

Durante las entrevistas que la CID deba mantener con las personas involucradas en el supuesto caso de acoso, violencia o discriminación:

- ✓ Recabará, de las personas entrevistadas, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del proceso de investigación.
- ✓ Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la investigación tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la FFIS en un procedimiento judicial o administrativo.
- ✓ Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que instruyen la investigación, por lo que se les indicará que no deben revelar a nadie el contenido de las entrevistas.
- ✓ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen, custodiando debidamente las mismas.
- ✓ La CID informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas y podrá contar con la colaboración de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

6.3 Fase de resolución

La CID (o el agente externo en quien ésta delegue) elaborará un informe detallado en un plazo máximo de 30 días hábiles desde que se presentó la denuncia o queja. En dicho informe independientemente del modelo que se acuerde, se recogerán, al menos, los siguientes aspectos básicos:

- ✓ Fecha de comunicación de la denuncia, tipo de denuncia comunicada (acoso psicológico, violencia digital, física etc.) y el código asignado.
- ✓ Relación de antecedentes del caso.
- ✓ Hechos que tras la investigación resultan acreditados.
- ✓ Resumen de las diligencias y pruebas practicada.
- ✓ Propuestas de solución, que deberán ser discutidas y tomadas por unanimidad por parte de la CID, para asegurar la implantación de las soluciones.
- ✓ Conclusión si hay indicios o no de acoso.

En todo caso, tanto las partes en conflicto como la FFIS mantienen asegurada la posibilidad de acudir a otras vías de solución (arbitraje, conciliación o resolución judicial).

El informe que emitirá la CID podrá concluir:

- ✓ La apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave en función de los indicios de conductas de acoso, violencia o discriminación razonadas.
- ✓ La solicitud de acciones o medidas preventivas por la presencia de indicadores compatibles con conductas de acoso, pero no suficientemente acreditadas en el proceso de investigación realizado.
- ✓ La propuesta de medidas organizativas dentro del programa de evaluación para la prevención de riesgos psicosociales.
- ✓ La conclusión de que no existen conflictos o conductas especiales (desajustadas o inadecuadas).

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, violencia o discriminación, en las conclusiones del informe, la CID (o el agente externo en quien ésta delegue) propondrá la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, violencia o discriminación, la CID (o el agente externo en quien ésta delegue) hará constar en el

informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso, violencia o discriminación.

Si, aun no existiendo acoso, violencia o discriminación, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, la CID (o el agente externo en quien ésta delegue) instará igualmente a la dirección de la FFIS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

Cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito, la FFIS deberá remitir de manera inmediata, la información a la autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o cualquier otro canal legalizado para comunicar denuncias.

Cuando no sea posible la constatación de los hechos, la persona informante no será objeto de represalia alguna, salvo que fehacientemente se demostrara la falsedad de las acusaciones, con la sola intención de desacreditar a la persona denunciada u obtener ventaja o beneficio contra derecho, en cuyo caso se iniciará el expediente disciplinario oportuno.

La dirección de la FFIS dispondrá de un plazo máximo de 20 días hábiles desde la recepción del informe de la CID [con las aportaciones de profesionales expertos, si han sido necesarias], para analizarlo e implantar las medidas preventivas propuestas y comunicar por escrito la decisión a las personas implicadas.

En cualquier caso, la comunicación escrita de las actuaciones realizadas no podrá superar el plazo de 3 meses salvo casos justificables, por los que podrá prorrogarse hasta un máximo de tres meses más.

En el caso de que la dirección de la FFIS no aceptara la/s propuesta/s incluidas en el informe, debería dar explicaciones detalladas a las partes afectadas, a la CID y a la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de los derechos de consulta y participación de los trabajadores establecidos en el artículo 33 de la LRPL.

Si la persona informante no se encontrara satisfecha con la resolución tomada, podrá ejercer sus derechos fundamentales utilizando para ello los recursos establecidos en la legislación vigente, amparados por la Constitución española de 1978, inclusión como riesgo a prevenir reconocido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconocimiento como enfermedad profesional en la Ley de la Seguridad Social, además del Código Penal, artículo 184 Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente en los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia o discriminación por diversidad, se comunicará también a representación legal de las personas trabajadoras. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

6.4 Fase de seguimiento

La CID realizará, como máximo a los 3 meses de la resolución o en menor o mayor periodo según el caso, un seguimiento de las medidas propuestas y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las personas trabajadoras que hayan intervenido en el procedimiento en condición de Informante, víctima, testigo o informador.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la fundación, en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. Medidas de prevención y sensibilización del Protocolo

La FFIS quiere reiterar que ninguna de las situaciones de acoso, violencia y discriminación por diversidad en el lugar de trabajo deben permitirse bajo ninguna circunstancia y que pondrá los medios para evitarlas, dando apoyo a las personas que puedan padecerlo.

Con el objetivo de prevenir y garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

1. Sensibilización y comunicación del Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso, Violencia y Discriminación por Diversidad a las personas trabajadoras.

La primera medida a adoptar para concienciar y sensibilizar a las personas trabajadoras de la FFIS de la problemática asociada con la discriminación, violencia y el acoso en el ámbito laboral es informar de la existencia del Protocolo a través de las siguientes acciones:

- Se entregará el Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación frente al Acoso, Violencia y Discriminación por Diversidad, a todas las personas trabajadoras en formato electrónico, estando disponible tanto el protocolo como los documentos asociados a este a través del Portal de la Persona Trabajadora.

- Se publicarán los aspectos más relevantes del Protocolo, a través de notas informativas en los boletines y medios de comunicación internos (correo electrónico, formación, etc.).
- Se informará al personal de nuevo ingreso, que en el portal de la persona trabajadora tendrá acceso al Protocolo.

2. Información y formación en materia de violencia, acoso y discriminación por diversidad a las personas trabajadoras:

La formación será una vía de sensibilización e información de la problemática del acoso, violencia y discriminación por diversidad en el lugar de trabajo. La prevención de este tipo de comportamiento, contenido y alcance del Protocolo de violencia, acoso y discriminación serán incluidos en los programas formativos de la FFIS.

Para ello se realizarán jornadas y/o acciones formativas de sensibilización para todo el personal de la FFIS que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso, violencia y discriminación, para lograr que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política de la FFIS contra el mismo.

De igual forma se realizarán programas específicos de formación dirigidos especialmente a los colectivos de la fundación que pueden tener que gestionar conflictos derivados de situaciones de violencia, acoso y discriminación (dirección de la FFIS, mandos intermedios, miembros del CSS, Dpto. de RRHH, etc.), insistiendo en formas para su prevención en función de nuestra organización del trabajo, mecanismos de actuación y sanciones e implicaciones legales derivadas del acoso, violencia y discriminación en la FFIS.

Así mismo, se impartirán cursos de especialización destinados a los miembros de la CID, incidiendo de forma especial, en la gestión del presente Protocolo de violencia, acoso y discriminación.

3. Medidas orientadas a la prevención del ciberacoso:

Formar al personal en lo relativo al uso adecuado y respetuoso de las redes sociales e internet de acuerdo con el derecho fundamental a la protección de la intimidad y a la identificación de situaciones de acoso a través de estos medios y la lucha contra estas situaciones.

Aportar información relativa a los posibles mecanismos de reacción ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso: información sobre los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal

prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros.

Informar de las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades contra las personas trabajadoras que llevarán a cabo estas conductas. En concreto:

- Responsabilidad en materia de protección de datos.
- Responsabilidad en el ámbito laboral.
- Responsabilidad penal.
- Responsabilidad civil.

4. Actuación ante posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación:

Con objeto de saber cómo actuar ante posibles situaciones de violencia, acoso laboral y discriminación por diversidad en la FFIS, se informará a todas las personas trabajadoras sobre las pautas de “Actuación ante posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación”, que se encuentran en el Anexo 1 de presente Protocolo.

8. Actuación frente a denuncias falsas o claramente infundadas

Si la CID emitiera una valoración inicial o informe donde se observase que la denuncia o queja interpuesta se hubiese presentado obrando de mala fe o que los testimonios o datos relatados alta a la verdad de forma considerable, la CID propondrá a la Dirección de la FFIS la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas trabajadoras que hayan sido responsables de dichas conductas.

No se podrá tomar represalias con a la/s persona/s que efectúen una denuncia, queja, colaboren, atestigüen, participen o den testimonio en la investigación que se esté llevando a cabo, y contra aquella/s persona/s que se oponga a cualquier situación de acoso frente a terceros o frente a sí mismos.

9. Seguimiento

La CID realizará un seguimiento anual para revisar las posibles denuncias de acoso psicológico y/o violencia sexual y otros conflictos interpersonales y la forma en la que han sido resueltas, y elaborará un informe con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y, si se considera necesario, proceder a adaptarlo.

Las personas de referencia son los que haya designado la comisión con carácter previo.

10. Gestión documental y registros

La documentación generada en el proceso de intervención en casos de acoso laboral será archivada y custodiada (encriptada y/o archivada digitalmente con contraseña) por la CID con la documentación de prevención de riesgos laborales relacionada. Esta información será puesta a disposición de la autoridad laboral y/o judicial correspondiente si así lo solicitara.

La CID creará un registro de las quejas/denuncias recibidas y lo mantendrá actualizado, así como el registro informático o según el sistema de uso habitual en las situaciones producidas en aplicación del presente protocolo, que será de uso restringido para el personal de dicha comisión.

Los datos personales se gestionarán conforme a la normativa en vigor sin que su archivo pueda superar los 10 años.

11. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor, a partir de su comunicación a la plantilla de la FFIS, a través de correo electrónico, publicación en el Portal de la Persona Trabajadora de la FFIS; manteniéndose vigente de manera indefinida mientras no se determine lo contrario en la negociación entre la FFIS y la representación de las personas trabajadoras o no se dé ningún supuesto que requiera su revisión y adecuación. Será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la FFIS y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la FFIS, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la FFIS por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Documentos adjuntos

Documento adjunto 1: Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI

Documento adjunto 2: Diario de incidentes del INSST

Anexos

Anexo 1: Actuación ante posibles situaciones de acoso, violencia o discriminación

Anexo 2: Comunicación frente posibles situaciones de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, violencia sexual (acoso sexual y el ámbito digital) y discriminación por diversidad

Documento adjunto 1: Conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI

Con el fin de contribuir tanto a crear un ambiente laboral más equitativo y justo, como de contribuir al aumento de la productividad y satisfacción de todas las personas trabajadoras de la FFIS, queremos exponer este conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI:

1. Cláusulas de igualdad: Con el fin de darle la máxima difusión, serán incluidas en el convenio, en la Información de Bienvenida a las Nuevas Incorporaciones de las Personas Contratadas por la FFIS, órgano de gestión del Instituto Murciano de Investigación Biosanitarias Pascual Parrilla (IMIB-Pascual Parrilla) y en los anexos adjuntos a los contratos de trabajo: La FFIS, con el fin de fomentar la no discriminación por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como por características sexuales, para erradicar perjuicios y fomentar la diversidad, se compromete a promover un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo, donde se estime la diversidad y se garantice sin discriminación alguna, la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras. En este sentido, la FFIS prohíbe explícitamente cualquier forma de discriminación, acoso o trato desigual entre su personal, que esté basado en la orientación sexual, expresión de género o identidad de género.

Toda la persona trabajadora tiene derecho a prestar sus servicios en un entorno libre de discriminación y acoso, y se espera que todos los miembros de los equipos de investigación, gestión y dirección, valoren y respeten las diferencias individuales de cada persona trabajadora. La FFIS, a través de su Protocolo, implementará procedimientos y políticas, para detectar, prevenir y abordar cualquier incidente que se produzca de discriminación, así como para promover la formación, información y sensibilización en temas de diversidad e inclusión.

Cualquier persona trabajadora que considere discriminada o acosada por motivos de orientación sexual, deberá usar los canales informados en el Protocolo, con el fin de tomar las medidas adecuadas para investigar y solventar la situación de manera justa y confidencial.

La FFIS se compromete a revisar y actualizar de forma regular sus políticas de igualdad y no discriminación, con el fin de asegurar su adecuación y efectividad a las mejores prácticas en el ámbito de sus relaciones laborales.

2. Acceso al empleo: En las ofertas de empleo, en las bases de las convocatorias, seguido “principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres....”, se indicará “y para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, según establece la Ley 4/2023, de 28 de febrero: La selección de personal se realiza a través de convocatorias de pública concurrencia basadas en la objetividad, mérito, igualdad y capacidad de las personas candidatas, publicadas en la Web de la FFIS, sin importar la orientación sexual o identidad de género de la persona candidata, fomentándose un enfoque inclusivo en la selección, asegurando que en los paneles de las entrevistas no se utilicen de forma inconsciente sesgos discriminatorios, en especial para las personas trans.
3. Clasificación y promoción profesional: Las categorías según la clasificación y los salarios están definidos en las convocatorias pública concurrencia y publicados en nuestro portal de transparencia. A realizarse la contratación a través de convocatorias de pública concurrencia no se permite ascensos, pero la FFIS y con el fin de que la persona trabajadora tenga la posibilidad de crecimiento personal y profesional, garantiza unos itinerarios de formación para aquellas personas trabajadoras que quieran acceder, de manera objetiva e igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y sin discriminación por orientación sexual, expresión de género o identidad de género.
4. Formación, sensibilización y lenguaje: La FFIS pone en marcha un curso-taller sobre acoso, violencia y discriminación para todo su personal, incluidos mandos intermedios y la dirección, sobre diversidad, inclusión y utilización de lenguaje inclusivo, prestando especial atención a la comunidad LGTBI, con el fin de fomentar un ambiente de comprensión y de respeto entre todas las personas trabajadoras.
5. Entornos diversos, seguros e inclusivos: La FFIS a través de su Protocolo, se compromete a establecer un sistema confidencial para que las personas trabajadoras puedan reportar cualquier caso de discriminación, violencia o acoso, así como ofrecer apoyo psicológico y legal a quienes lo necesiten, promoviendo la diversidad entre su plantilla, LGTBI, discapacidad, raza, entre otros.

La FFIS igualmente se compromete a establecer políticas de igualdad claras contra el acoso, violencia o discriminación, con el fin de promover un ambiente donde todas las personas trabajadoras se sientan valoradas y seguras, independientemente de su identidad de género, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquiera otra característica.

6. Permisos y beneficios sociales: La FFIS ofrece licencias parentales equitativas, revisiones médicas inclusivas, también para las parejas del mismo sexo, reconociendo las diversas estructuras familiares de convivencia y teniendo especial consideración a las necesidades específicas de la comunicad LGTBI.
7. Régimen disciplinario: La FFIS previa denuncia de la persona trabajadora, activación del Protocolo y una vez comprobados los hechos denunciados discriminatorios, vulneración de la libertad sexual y la identidad de las personas trabajadoras y a falta de convenio colectivo, aplicará el régimen disciplinario según establece el artículo 54.g del vigente Estatuto de los Trabajadores, donde se establece el despido disciplinario en los casos de acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. DIARIO DE INCIDENTES.

AUTORES:

Ramón Ferrer Puig
UNIVERSITAT DE BARCELONA

Manuel Fidalgo Vega
**CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE
TRABAJO**

Yolanda Gallego Fernández
MC MUTUAL

Ramona García Maciá
DEPARTAMENT DE SALUT CATSALUT

Clotilde Nogareda Cuixart
**CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE
TRABAJO**

Gabriel Pérez Zambrana
MC PREVENCIÓN

Septiembre 2010
NIPO: 792-10-032-5

PRESENTACIÓN

El objetivo del **diario de incidentes** es identificar la posibilidad de estar siendo objeto de Acoso Psicológico en el Trabajo (APT).

Se entiende por APT¹:

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 jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Con este instrumento, la propia persona que puede estar sufriendo esta situación define los diferentes acontecimientos que identifica como conflictivos con otras personas de su entorno laboral, susceptibles de generar acoso.

El uso de este diario puede contribuir en la búsqueda de soluciones preventivas y estrategias de afrontamiento, conjuntamente con el apoyo profesional especializado, o bien puede ayudar a descartar la posibilidad de ser objeto de acoso.

Sin embargo, no se trata de un instrumento que indique de forma inequívoca la existencia de una situación de APT. Ya desde el principio, se recomienda acudir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) de la empresa o institución, o bien al personal delegado de prevención, para consultar cualquier situación que percibamos como susceptible de ser clasificada como acoso. Si existe en la empresa un protocolo o procedimiento de actuación en casos de APT, se recomienda su seguimiento.

Hay que resaltar, y debe tenerse siempre presente en todo lo que concierne a las situaciones que se presentan en este texto que, tanto el SPRL como los demás agentes de la organización preventiva de la empresa, tienen el **deber y el compromiso de mantener la confidencialidad** sobre todos los elementos y personas tratados por instrumentos como éste.

¹ NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010.



¿En qué puede ayudarnos este diario?

Está demostrado que cuando somos víctimas o incluso testigos, de situaciones violentas, con el paso del tiempo tendemos a alterar o modificar los elementos que componen su recuerdo: **la memoria de los hechos**. Incluso llegan a olvidarse, parcial o totalmente. Por ello, es muy importante hacer constar, lo antes posible, cualquier tipo de comportamiento que nos haya afectado, nos haya resultado ofensivo, etc.: **los hechos estarán más frescos en la memoria**. Es así mismo fundamental anotar todas las circunstancias que lo rodearon, antes de que haya transcurrido más de un día desde que se produjeron o iniciaron.

Conviene diferenciar los comportamientos recibidos por parte de clientes, pacientes, alumnos, proveedores, etc., es decir “personal externo” a la empresa o institución, de los originados por parte del personal de la propia organización. Aunque en el primer caso se trate de insultos, amenazas, etc., éstas deben ser comunicadas al personal de prevención de la propia empresa o institución, pero no incluidas en los comportamientos tratados por este diario de incidentes.

También conviene diferenciar las conductas de acoso de aquellos conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc., que puedan surgir tanto de cuestiones relativas a las tareas (procedimientos de trabajo, etc.) como a las respectivas aficiones, gustos y preferencias (políticas, deportivas, etc.) y lleven a comportamientos que podrían etiquetarse como “molestos”, pero que no pueden ser considerados APT.

Finalmente, se ha observado en los últimos años, a raíz de la creciente divulgación de este fenómeno, ciertas personas que pretenden utilizar supuestas situaciones de acoso o magnificar comportamientos discrepantes en su interacción social en la empresa, de forma interesada.

En resumen, el uso de este diario puede ser útil para el personal de la empresa o institución, así como para la propia organización que lo incorpore.

1
ANOTA en el
Diario de
incidentes (página 5)
las conductas de
violencia psicológica
ocurridas.

2
COMPRUEBA
(página 7)
cuando estas
conductas pueden ser
indicativas de Acoso
Psicológico en el
Trabajo.

3
ACUDE con el
Diario de
incidentes al SPRL o al
personal delegado de
prevención de tu
empresa o institución.



¿Cómo usar el diario de incidentes?

Si por parte de alguna/s persona/s en tu empresa o institución crees que se han generado acciones o comportamientos de violencia psicológica hacia ti (ver tipos descritos en la **Tabla 1**), y cada vez que creas que se ha generado una nueva acción o repetido una anterior, rellena todas las casillas de una de las filas de la tabla que hallarás en la página siguiente, teniendo en cuenta lo que se indica a continuación:

- ✓ **Fecha:** Día en que se produce la acción o comportamiento. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
- ✓ **Hora:** Hora en la que se produce la acción o comportamiento.
- ✓ **Tipo/s de conducta/s:** En la definición se habla de “exposición a conductas de violencia psicológica”. *¿Qué es una conducta psicológicamente violenta?:* En la **Tabla 1** se especifican una serie de ejemplos. Indica en la columna del diario de incidentes el/los número/s correspondiente/s (puedes anotar más de un número).
- ✓ **Lugar:** Anota dónde se han dado estas conductas (ver **Tabla 2**).
- ✓ **Quién/es hacen conducta:** Anota quién/es llevan a cabo la acción. Se aconseja seguir las siguientes instrucciones:
 - Para rellenar esta columna, debes elaborar una lista codificada de personas.
 - A cada persona que haya generado un comportamiento de acoso le asignarás un número.
 - Guarda la lista aparte, en lugar seguro (en casa, por ejemplo).
 - Cada vez que una de las personas de la lista actúe de forma ofensiva hacia ti, anota su número en esta casilla.
 - Si se trata de varias personas actuando conjunta o consecutivamente, se anotarán sus respectivos números.
- ✓ **Personas presentes:** Se refiere a otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan “ponerse de nuestro lado”. Procede como en la ocasión anterior, usando el listado codificado, y asigna un número a las personas que, aunque no hayan participado de forma activa en el suceso, estaban presentes.
- ✓ **Otras personas afectadas:** Otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella. Procede como en la ocasión anterior, mediante un listado codificado.
- ✓ **Qué hago:** Comportamiento que has adoptado durante y después de la acción. Anota el comportamiento según el listado de la **Tabla 3**.
- ✓ **Cómo me afecta:** Valora, de 0 a 10, hasta qué punto te ha afectado la situación. Ayúdate considerando las opciones presentadas en la **Tabla 4**.

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

RECUERDA:

1. Después del hecho, anota lo antes posible la información para no olvidar ningún detalle.
2. Si se producen diversas acciones o comportamientos en un mismo día, utiliza una fila para cada ocasión.
3. Las Tablas 1, 2, 3 y 4 las encontrarás en la página siguiente.
4. En las columnas donde se hace referencia a personas concretas, debes utilizar un código identificativo que tendrás anotado en una lista junto con el nombre de la persona. Guarda esta lista en lugar seguro (en casa, por ejemplo).

TABLA 1: TIPO DE CONDUCTA	Código
Me hablan a gritos.	1
Me reducen responsabilidades, tareas, etc., sin justificación suficiente.	2
Abuso de autoridad (no me dejan hacer mi trabajo, fijan objetivos inalcanzables en mi trabajo, reducen excesivamente los plazos para llevar a cabo mis tareas, me intimidan o amenazan con degradación, despido, traslado, etc.).	3
Critican constante o excesivamente mi trabajo. Me descalifican. Juzgan mi labor de forma ofensiva.	4
Supervisión excesiva: a mi trabajo, horarios, etc.	5
Me excluyen de reuniones de trabajo, encuentros sociales relacionados con el trabajo, etc. (descansos, comidas, cenas, etc.).	6
Me culpan de situaciones de las que no soy responsable.	7
Se burlan, mofan o difunden comentarios maliciosos sobre mí, incluyendo cuestiones ajenas a mi trabajo.	8
Rechazan peticiones razonables de festivos, gestiones fuera de la empresa, etc.	9
No me saludan, ni me dirigen la palabra. Se comportan como si no existiera, etc.	10

TABLA 2: LUGAR	Código
En mi puesto de trabajo (aislado).	1
En el puesto de trabajo de otra persona.	2
En el puesto de trabajo-despacho-sala compartido con otros compañeros/as.	3
En la sala de reuniones.	4
En la sala de descanso o en lugares de paso.	5
Fuera del ámbito laboral (bar, calle, restaurante, etc.).	6

TABLA 3: QUÉ HAGO	Código
No hago nada, no respondo, me inhibo o me voy a otro lugar.	1
Intento responder/dialogar, pero continúan o incrementan la intensidad de la conducta.	2
Respondo/dialogo, y finaliza la conducta.	3
Respondo vehementemente y la situación se convierte en una disputa abierta.	4
Comento a superiores, iguales o subordinados la situación (o a delegados prevención, SPRL, etc.).	5

TABLA 4: CÓMO ME AFECTA	Código
Me molesta, pero no siento cambios en mi estado de ánimo.	1-2
Me molesta y noto que me he alterado ligeramente.	3-4
Me he alterado, pero en menos de dos horas vuelvo a mi estado de ánimo habitual.	5-6
Me he alterado y tardo más de un día en no recordar constantemente el hecho.	7-8
Me he alterado mucho. Recuerdo constantemente el hecho, y ha afectado mi estado de ánimo fuera de la empresa. A veces rememoro el momento, incluso en sueños.	9-10



¿Cómo sé que puedo estar sometido a APT?

El diario de incidentes es un instrumento que únicamente muestra indicios de poder ser víctima de APT. Para analizar la situación desde un punto de vista preventivo y determinar las medidas a adoptar, es necesario comunicar estos hechos al SPRL o al personal delegado de prevención de tu empresa o institución o, en caso de que exista, seguir lo indicado en el protocolo de actuación de APT. Se recomienda comunicarlo en los siguientes casos:

1. Llegar a las 6 entradas o filas en la tabla.
2. Presencia en la columna “Tipo/s de conducta” de las conductas 2, 3, 4, 6, 7, 8 o 10.
3. Haber consignado como mínimo una afectación superior a 7.

Aún en el caso de no observar ninguna de las tres situaciones en los niveles indicados anteriormente, y recordando que el objetivo es prevenir la aparición de riesgos laborales, se recomienda así mismo la consulta (que recordamos tiene un carácter estrictamente confidencial) en el caso de que se haya rellenado aunque sólo sea una fila en la página de auto-registro.

SI HA UTILIZADO ESTE "DIARIO DE INCIDENTES", USTED PUEDE AYUDAR A MEJORAR ESTA HERRAMIENTA CON SUS SUGERENCIAS Y COMENTARIOS. AGRADECEREMOS LOS REMITA A

cnctergonomi@insht.meyss.es

ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

REFERENCIAS LEGALES

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Artículo 10.

1. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.

Artículo 18.

1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
2. El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en el sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito.
3. Se garantiza el secreto de las comunicaciones y, en especial, de las postales, telegráficas y telefónicas, salvo resolución judicial.
4. La Ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 4. Derechos laborales

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

.....

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

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 14. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo

Artículo 15. Principios de la acción preventiva

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a. Evitar los riesgos
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- c. Combatir los riesgos en su origen

.....

g. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo

.....

i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El respeto mutuo por la dignidad de los demás a todos los niveles dentro del lugar de trabajo es una de las características dominantes de las organizaciones con éxito. Por eso el acoso y la violencia son inaceptables.

La Unión Europea y las leyes nacionales definen el deber de los empleadores de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

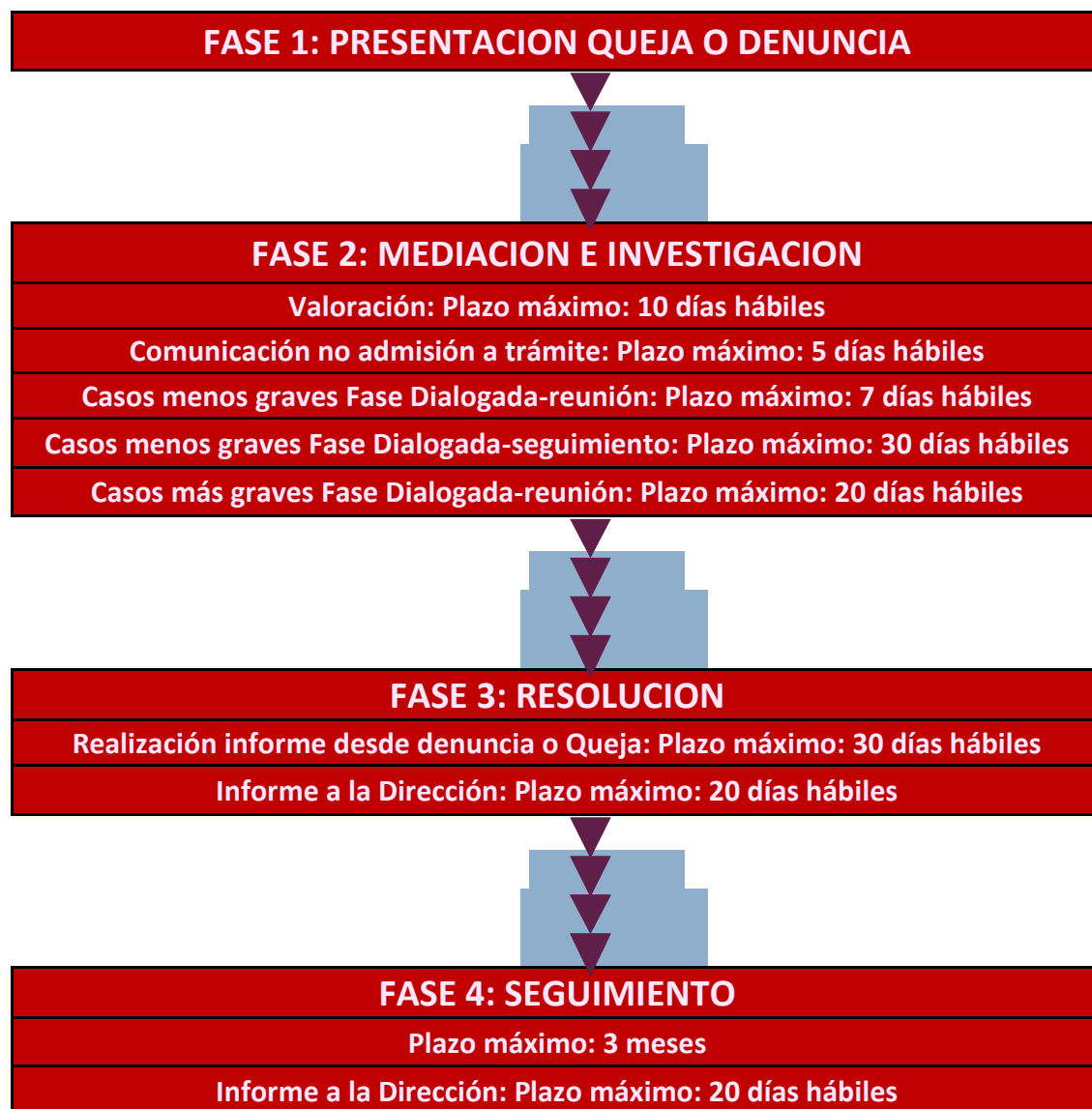
4. Prevención, identificación y gestión de los problemas de acoso y violencia

Concienciar y formar adecuadamente a jefes y de trabajadores puede reducir la probabilidad del acoso y la violencia en el trabajo.

Las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados. Esta declaración especificará los procedimientos que se seguirán cuando se presenten los casos.

ANEXO 1: ACTUACION ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO, VIOLENCIA O DISCRIMINACION

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



ANEXO 2: COMUNICACIÓN FRENTE POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO, CONFLICTO INTERPERSONAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO, VIOLENCIA SEXUAL (ACOSO SEXUAL Y EN EL ÁMBITO DIGITAL) Y DISCRIMINACIÓN POR DIVERSIDAD

Datos referentes a la situación:

Tipos (Marque la que proceda):

- ☐ Acciones o ataques con medidas organizativas
- ☐ Acciones o ataques a las relaciones sociales
- ☐ Acciones o ataques a la vida privada
- ☐ Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias
- ☐ Acciones o ataques contra la libertad sexual
- ☐ Agresiones verbales
- ☐ Rumores
- ☐ Acoso sexual
- ☐ Acoso por razón de sexo
- ☐ Violencia en el ámbito digital
- ☐ Discriminación
- ☐ Violencia Física
- ☐ Otro tipo de conflicto interpersonal

Datos referentes a la situación:

Descripción de los hechos/Descripción cronológica del conflicto (Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible):

Lugar:

Centro de trabajo:

Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):

Datos referentes a la situación:

Personal presente/testigos y/o pruebas (En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos):

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

Datos referentes a la situación:

Consecuencias laborales (Marque la que proceda):

- ☐ Repercusión emocional sin baja laboral
- ☐ Interrupción laboral con baja laboral
- ☐ Ninguna
- ☐ Otras:

Datos referentes a la persona Informante (Cumplimentación voluntaria):

Edad:

Sexo:

Nombre y apellidos:

Departamento/Lugar de trabajo:

Medio de comunicación con la FFIS (e-mail, dirección postal...).....

(Es posible solicitar la presencia de un tercero (delegado de prevención, abogado etc) a la entrevista de aproximación)

Datos referentes a la persona demandada:

Edad:

Sexo:

Nombre y apellidos:

Departamento/Lugar de trabajo:

(Es posible solicitar la presencia de un delegado de prevención a la entrevista de aproximación)

Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

Nombre y apellidos:

Cargo:

Firma:

Firma y autorización de la persona trabajadora o que tenga relación con la FFIS expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, violencia sexual (acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia en el ámbito digital) o discriminación por diversidad:

Se tenga por presentada la comunicación frente posibles situaciones antes descritas y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo.

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Firma y autorización de la persona trabajadora o que tenga relación con la FFIS, expuesta a la posible situación de acoso psicológico, conflicto interpersonal, violencia sexual (acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia en el ámbito digital) En caso de que la denuncia no sea anónima:

Los datos son de carácter personal y serán tratados con máxima confidencialidad conforme a lo dispuesto en la L.O. 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. usted puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición a estos datos.

Del mismo modo les será de aplicación lo establecido en la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.