

# **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL**

**Marzo 2025**

# Índice

1. PRINCIPIOS .....	3
2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
3. VIGENCIA .....	6
4. RESPONSABILIDADES.....	6
5. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL .....	7
6. MEDIDAS PREVENTIVAS .....	10
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	11
8. COMISIÓN.....	13
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN .....	14
10. MEDIDAS TRAS LA FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO .....	18
11. SEGUIMIENTO Y OTRAS CONSIDERACIONES.....	18
ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL.....	19

## **1. PRINCIPIOS**

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida 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, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Asimismo, La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, exige a todas las empresas, el deber de vigilar y mejorar las condiciones de trabajo de su personal, haciendo desaparecer los riesgos o minimizando de aquellos que no se puedan eliminar. La protección se debe realizar no sólo frente a los riesgos de carácter físico, sino también sobre aquellos riesgos que puedan causar un deterioro psíquico en la salud de las personas trabajadoras.

A parte de la normativa indicada se hace referencia expresa a las siguientes disposiciones:

- Directiva 2006/54/CE Del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.
- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y la prevención de cualquier tipo de violencia sexual.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 51/2003 de 12 de diciembre de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- Criterio Técnico (CT) 34/2003 sobre las actuaciones de la ITSS ante las conductas de acoso moral en el trabajo.
- Criterio Técnico (CT) 69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.
- NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.

Todas estas disposiciones e iniciativas no hacen sino confirmar la actualidad de esta problemática, recogiendo y trasladando al ámbito de la empresa la necesidad de afrontarla. Por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo y, por otro, de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción cuando aquellas se produzcan.

A su vez, estas acciones de prevención y de sanción se apoyan con los siguientes derechos:

- Derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación, el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho el personal, según recoge el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Derecho a la no discriminación por razón de sexo y a no sufrir comportamientos constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL).
- La empresa garantiza a todo el personal el derecho a invocar los procedimientos previstos en el Protocolo, sin temor a ser objeto de represalias, 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 que presten Asistencia.

La existencia de una serie de principios fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad etc., determina que todos los actos y conductas contrarios a los mismos serán tipificados como infracciones graves o muy graves dentro del régimen disciplinario de la empresa.

En concordancia con la normativa referenciada y los derechos y principios anteriormente mencionados, el Código Ético de la **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE INDUSTRIAS DE ALIMENTACIÓN Y BEBIDAS** (“FIAB”, la “**Federación**” o la “**Organización**<sup>1</sup>”) establece los principios básicos que

---

<sup>1</sup> Organización: persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones, con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos.

deben guiar las acciones de todos los Miembros de la Organización<sup>2</sup> en su día a día, entre los cuales se encuentra el **principio de tolerancia cero** ante cualquier tipo de acoso y discriminación.

Mediante el presente Protocolo de Acoso (“**Protocolo**”), FIAB declara expresamente su intolerancia ante cualquier conducta que vulnere cualquiera de los derechos enunciados anteriormente, en concreto, todas aquellas conductas que puedan suponer acoso moral o laboral, y pone de manifiesto su compromiso poner en marcha procedimientos que le permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras y en especial, implementar el procedimiento de actuación ante las conductas que supongan un acoso laboral.

## **2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **2.1. Objeto.**

El presente protocolo tiene como objetivo articular las medidas necesarias para prevenir y combatir cualquier comportamiento que pueda configurarse como acoso laboral, estableciendo para ello una serie de pautas que permitan identificar una situación de acoso, determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se remita una denuncia.

En concreto, los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas de acoso en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas.
- Erradicar el Acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes.
- Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.
- Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.
- Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.
- Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la empresa.
- Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.
- Revisar periódicamente los Protocolos de la empresa en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención.

---

<sup>2</sup> Miembros de la Organización: integrantes del órgano de gobierno, directivos, empleados, trabajadores temporales o bajo convenio de colaboración, y voluntarios de una organización, así como el resto de personas bajo subordinación jerárquica de cualquier de los anteriores.

## 2.2. **Ámbito de aplicación.**

El Protocolo es aplicable para todas las personas que integran FIAB ("**Miembros de FIAB**"), esto es:

- Los Órganos de Decisión, englobándose en éstos los miembros de (i) la Asamblea General, (ii) del Consejo de Dirección y (iii) el Comité de Directores.
- Todos los empleados de FIAB, incluyendo los altos mandos directivos y con independencia de su vínculo laboral o forma de contratación.
- Cualesquiera personas que desarrollen la actividad social de FIAB bajo subordinación jerárquica de las anteriores.

El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

## **3. VIGENCIA**

El periodo de vigencia o duración del protocolo será de cuatro años. Será objeto de revisión si fuera necesaria su adaptación a los cambios normativos o derivados de la propia aplicación del mismo, así como en los siguientes supuestos:

1. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de FIAB y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.
3. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
4. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

## **4. RESPONSABILIDADES**

- **Dirección:** Será la responsable de promover las condiciones de trabajo para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo no permitiendo ni tolerando la aparición de conflictos como situaciones de acoso moral u otros y contribuirá a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.
- **Línea de mando/responsables/supervisoras/es:** Explicarán la política de la organización, facilitarán información, contribuirán a un ambiente que prevenga la aparición de conflictos como situaciones de acoso moral y ayudarán a cumplir el procedimiento de reclamación o de comunicación.

- **Órgano de Compliance:** Además del punto anterior tendrán la responsabilidad de iniciar y desarrollar el procedimiento, conforme a lo establecido en el apartado 8 y de custodiar la información/documentación bajo el principio de confidencialidad.
- **Personal con responsabilidad en prevención:** Contribuirán a prevenir las situaciones de conflictos, acoso moral en el trabajo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran proporcionarlo.

Todas las personas trabajadoras de la empresa tienen la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran.

## **5. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL**

El acoso en el lugar de trabajo se entiende como toda acción o comportamiento mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. Es posible distinguir, en función de la finalidad perseguida, tres modalidades diferenciadas de acoso: el moral, el sexual y el discriminatorio.

### **5.1. Acoso moral/mobbing o psicológico.**

El acoso moral en el trabajo, también denominado mobbing, es aquel proceso mediante el cual una persona trabajadora es sometida por sus superiores o compañeros de trabajo a una serie de actos, de diferente naturaleza y alcance, con el objeto de crear un entorno laboral denigrante, humillante u ofensivo, que atenta contra su integridad moral, pudiendo afectar gravemente a su salud psicofísica, y cuya finalidad última es perjudicar su status profesional y/o personal, y provocar la sumisión o autoexclusión del mismo de la organización productiva.

El acoso laboral puede obedecer a motivos laborales o extralaborales, pero se ha de realizar en el lugar de trabajo o si se realiza en otro lugar, se produce como consecuencia de la relación laboral.

En la definición de acoso laboral podemos observar dos formas distintas de manifestarse o realizarse, que influyen a la hora de realizar su detección, evaluación, afrontamiento, tratamiento y erradicación:

1. Conductas de acoso: comprenden todos aquellos actos y conductas que puedan considerarse como vejatorios, discriminatorios, humillantes, degradantes, intimidatorios, ofensivos, violentos o intrusiones en la vida privada.
2. Proceso de acoso: agresiones repetidas o persistentes, perpetradas por una o más personas, de forma verbal, psicológica o física, en el lugar de trabajo o en conexión con el mismo; que tiene como consecuencias la vejación, humillación, menosprecio, degradación, coacción o discriminación de una persona.

Ha de tenerse en cuenta que no toda actitud de tensión en el desarrollo de la actividad laboral puede merecer el calificativo de acoso moral. Pues bien, en el trabajo pueden darse situaciones de presión o conflicto laboral, debido a choques, discusiones y eventuales conflictos, y para que se considere que estamos ante una situación de acoso debe existir una conducta de verdadera hostilidad, vejación y persecución sistemática sobre una persona.

Conductas constitutivas de acoso moral/mobbing:

A continuación, se enuncian, a modo ilustrativo, y sin carácter excluyente ni limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

1. Ataques con medidas organizativas:

- ✓ Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- ✓ Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- ✓ No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- ✓ Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- ✓ Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- ✓ Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- ✓ Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- ✓ Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- ✓ Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- ✓ Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- ✓ Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

2. Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- ✓ Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- ✓ Ignorar la presencia de la persona.
- ✓ No dirigir la palabra a la persona.
- ✓ Restringir al equipo la posibilidad de hablar con la persona.
- ✓ No permitir que la persona se exprese.
- ✓ Evitar todo contacto visual.
- ✓ Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.)

3. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- ✓ Amenazas y agresiones físicas.
- ✓ Amenazas verbales o por escrito.

- ✓ Gritos o insultos.
- ✓ Llamadas telefónicas atemorizantes.
- ✓ Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- ✓ Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- ✓ Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- ✓ Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

4. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- ✓ Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- ✓ Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- ✓ Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- ✓ Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 5.2. Acoso sexual

El acoso sexual se puede definir como el proceso mediante el cual una persona trabajadora es sometida por sus superiores o compañeros de trabajo a una serie de comportamientos, verbales o físicos, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio degradante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

1. Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2. Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3. Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### 4. Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

#### 5. Acoso sexual ambiental:

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

**Es importante señalar que cualquier tipo de acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.**

#### **5.3. Acoso discriminatorio.**

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Ejemplos típicos de estas conductas sería el acoso por razón de convicciones dirigida frente a la representación sindical o político en la empresa, la conducta de acoso por razón de sexo frente a mujeres embarazadas o en período posterior a su embarazo, o la conducta de acoso por razón de edad dirigida frente a personas trabajadoras susceptibles de incorporarse a los planes de jubilación en las empresas que tengan planes de este tipo.

## **6. MEDIDAS PREVENTIVAS**

Para prevenir y evitar las situaciones de Acoso en el trabajo, este protocolo será dotado de la máxima difusión en el seno de la Organización, y se publicará en la web de la Asociación y en Sharepoint, de forma que todos los Miembros de FIAB lo conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso laboral.

FIAB propiciará la formación específica a todo el personal sobre acoso en los términos establecidos, y dotará de publicidad a dicho protocolo para dar el mayor conocimiento del mismo. Especialmente, FIAB proporcionará la formación adecuada a aquellas personas que tengan alguna competencia en los procedimientos de denuncia de estas conductas.

Además, FIAB se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre todo su personal, promoviendo jornadas y charlas específicas en la materia, elaborando material informativo y realizando cualquier acción que estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Este Protocolo será actualizado con la periodicidad que proceda, con el objetivo de que todo el personal de la empresa se conciencie y se responsabilicen en ayudar a garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas que forman parte de la empresa.

**Información y Sensibilización:**

Se dará formación específica sobre el acoso laboral a todo el personal. Se iniciará esta formación por aquellos colectivos que, por su organigrama o por antecedentes, son más susceptibles de acoso y a las personas que van a dar apoyo a la víctima,

Se favorecerá la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo

Cuando se detecten conductas no admitidas, la Dirección de la Organización se dirigirá inmediatamente a la persona responsable del Departamento en el que se haya detectado, a fin de informarle sobre la situación concreta, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se deriven de su incumplimiento, y procederá a poner en marcha el protocolo.

Se mantendrá actitud proactiva en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

## **7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

En caso de producirse cualquier situación de acoso, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo sufra y evitar, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

Asimismo, cualquier persona trabajadora que conozca la existencia de un presunto caso de acoso laboral deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través del correo electrónico: [Canaldedenuncia@fiab.es](mailto:Canaldedenuncia@fiab.es).

Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de estas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

**Garantías que acompañarán al procedimiento:**

- Diligencia y celeridad: El procedimiento de investigación y resolución será de tramitación urgente, ágil y rápido, con diligencia y sin demoras indebidas. Ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad, realizándose con la debida profesionalidad y exhaustividad sobre los hechos denunciados, de forma que pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- Respeto y protección a las personas: adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor confidencialidad, discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Durante el procedimiento se garantizará la protección, seguridad y salud de la persona presuntamente acosada.
- Acompañamiento e información: Las personas implicadas podrán hacerse acompañar bien por las organizaciones sindicales o bien por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.
- Respeto a los derechos de las partes: La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Confidencialidad y anonimato: Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- Preservación de la identidad: Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y que vean preservada su identidad.
- Sigilo: Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso laboral resulten acreditadas.
- El acoso laboral tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas muy graves.

## **8. COMISIÓN**

Se creará una comisión que estará compuesta por los miembros que integran el Órgano de Compliance de FIAB, que cumplen las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento. Para ello estarán formadas en materia de acoso laboral.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, tampoco podrán formar parte de este equipo quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

Esta comisión tendrá las funciones de:

- i. Recibir todas las denuncias por acoso laboral.
- ii. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Dirección de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener en relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte de la comisión se le requiera. Pudiendo recopilar información cualitativa y cuantitativa de los indicadores del servicio de prevención. En el caso de que se decida nombrar a un instructor tercero ajeno a la empresa, la Comisión colaborará en todo lo necesario con el mismo, pudiendo estar presente asimismo en las entrevistas que se realicen con los implicados y/o testigos.
- iii. Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos y la Dirección de la compañía las medidas cautelares que estime convenientes, para las personas implicadas sin menoscabo de sus condiciones laborales. (ejemplo teletrabajo, etc.)
- iv. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado (salvo que se haya designado a un instructor tercero ajeno a la empresa, en cuyo caso lo hará dicho instructor).
- v. Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- vi. Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- vii. Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las partes, podrá solicitar el nombramiento específico de una única persona en calidad de “instructor”, figura que podrá recaer en un tercero ajeno a la empresa.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, esta comisión trasladará a la persona designada por la Dirección toda la información y documentación de este, finalizando la función investigadora.

## **9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

### **1. Fase de denuncia.**

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, siempre con el consentimiento por parte de la víctima, por:

- a) toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso laboral.
- b) la Dirección de la empresa.
- c) o cualquier Miembro de FIAB que tenga conocimiento o sospechas sobre la posible existencia de una conducta de acoso laboral.

Los miembros de FIAB podrán efectuar la comunicación de las siguientes formas, a su libre elección:

- Correo electrónico enviado a la dirección [canaldedenuncias@fiab.es](mailto:canaldedenuncias@fiab.es) y cuyo receptor y destinatario será el órgano de Compliance de FIAB, quienes forman parte de la Comisión.
- Mediante carta o nota interna dirigida al órgano de Compliance o a cualquiera de sus miembros.
- A través de reunión presencial a petición del denunciante con cualquier miembro del Órgano de Compliance.

En el supuesto de que alguno de los miembros de la Comisión esté implicado en la presunta situación de acoso, se remitirá la denuncia a cualquier de los otros miembros o, en su caso, a la persona que haya sido elegida como Instructor, quien tendrá la obligación de continuar la tramitación de la denuncia con el máximo respeto y sujeción al deber de confidencialidad.

### **Canal anónimo de denuncias**

Las denuncias anónimas están permitidas, aunque se recomienda y anima a que la persona que realice la comunicación se identifique a fin de facilitar el buen curso de la investigación, garantizando en todo caso la protección máxima y la ausencia de represalias para el denunciante de buena fe.

Se facilita la siguiente dirección para la comunicación de denuncias: [canaldedenuncias@fiab.es](mailto:canaldedenuncias@fiab.es)

El enlace es totalmente confidencial y anónimo y se debe acceder desde la red de la empresa para su funcionamiento adecuado.

### Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito, conforme al modelo establecido al efecto. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta modelo Anexo I):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma. Tal y como se ha manifestado anteriormente, las denuncias anónimas se permiten con carácter general, aunque las dificultades de investigación en este caso podrán justificar un archivo de la misma ante la falta de hallazgos.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad, en caso de no tratarse de una denuncia anónima.

### **2. Fase de investigación.**

Todo el proceso deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo por parte de los componentes de la comisión del Acoso laboral.

La Comisión, tras analizar la información recibida sobre el caso, podrá:

a. No admitir a trámite la denuncia porque los hechos denunciados no se corresponden con las conductas descritas en el presente protocolo. En todo caso, deberá responder por escrito a la persona denunciante, justificando y argumentando la no admisión de la denuncia, poniendo en su caso los hechos denunciados en conocimiento del Departamento que correspondiese si se apreciase otro tipo de implicaciones..

b. En el caso de que la conducta no sea considerada como acoso laboral pero que pueda ser susceptible de provocar futuras situaciones de acoso, la Comisión actuará realizando propuestas de actuación para eliminarlo y actuaciones preventivas que puedan evitar que esas situaciones puedan producirse.

c. Admitir la denuncia y actuar de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente protocolo. En el caso de inicio de protocolo de acoso, esta Comisión podrá establecer medidas cautelares en los casos en los que se considere necesario para evitar un mayor perjuicio, hasta la finalización del expediente concreto.

Admitida la reclamación, queja o denuncia, la comisión o el instructor nombrado iniciará el procedimiento obteniendo la mayor cantidad de información posible, tanto por medios documentales como testificales, necesaria para poder realizar una primera valoración del caso. Con tal finalidad, todas las áreas o departamentos de la empresa, y las personas trabajadoras, tienen la obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación o información sea necesaria, debiendo guardar sigilo sobre la materia.

Este proceso debe desarrollarse con la mayor celeridad, confidencialidad y discreción, contando con todas las personas implicadas (testigos, personas que participen en el proceso, etc.). El período de tiempo entre el inicio del expediente con la recepción de la denuncia, hasta la finalización de la investigación con la emisión del informe, no podrá ser superior a 15 días naturales. No obstante, para aquellos casos que por su especial complejidad se requiera, se podrá ampliar el plazo hasta 30 días naturales, informando debidamente de ello al/los denunciante/s y denunciado/s.

Se procederá a entrevistar a la persona presunta víctima del acoso y a la/las personas presuntamente responsables del acoso, a las personas que actúan como testigos u otras personas de interés. Durante todo el procedimiento deberá actuarse con sensibilidad y respeto hacia las personas involucradas en el proceso, manteniendo en todo caso la obligación de guardar sigilo profesional sobre lo actuado en el proceso hasta la resolución final del mismo.

Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán contar, si así lo solicitan, con acompañamiento de la representación sindical o persona de su elección.

### **3. Elaboración de un informe de valoración**

Una vez finalizado el proceso de investigación, la Comisión o el instructor encargado emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas de actuación, que se remitirá a la dirección de empresa.

El informe deberá ser emitido con todas las reservas necesarias que deben tenerse en cuenta en cualquier procedimiento que tenga que ver con denuncias de situaciones que puedan ser valoradas como acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual.

El informe de valoración deberá incluir, como mínimo, los siguientes aspectos:

- Relación de personas que integran la comisión y nombre del Instructor externo e independiente, si se hubiera designado.
- Información relativa al caso: antecedentes, denuncia, circunstancias, etc.
- Otra información: testimonios, pruebas, relato de lo sucedido y toda aquella información importante para el caso.

- Informe de conclusiones y medidas propuestas. Dicho informe concluirá si existe acoso y de qué tipo. En caso de conclusión afirmativa, se detallará quién tiene la responsabilidad de implementar la medida correctora, así como de las medidas cautelares que se deben poner en marcha. Las medidas cautelares pueden implicar el establecimiento o mantenimiento de la suspensión de empleo hasta la resolución definitiva del asunto. Las medidas correctoras pueden suponer desde propuestas de sanciones disciplinarias al Departamento de Recursos Humanos, como sensibilización y formación, entre otras medidas.
- Fecha a corto plazo para la revisión y supervisión de la situación, para verificar las acciones correctoras y la ausencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual.

#### **4. Acciones a adoptar derivadas del procedimiento.**

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de Recursos Humanos, para que inicie el procedimiento disciplinario correspondiente, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Finalizado el procedimiento disciplinario, si la sanción impuesta no determina el despido del denunciado, se tomarán las medidas oportunas para que aquel y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo el denunciante la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado, dentro de las posibilidades existentes; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Igualmente se procederá al archivo del expediente cuando de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión trasladará esta conclusión a su informe para que la Dirección de Recursos Humanos actúe en consecuencia.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual se establecen en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **5. Archivo y custodia de las investigaciones.**

El expediente de investigación será custodiado por el órgano de Compliance de forma que se garantice que personas no autorizadas carecen de acceso al mismo.

Los datos de carácter personal serán cancelados cuando cese su necesidad para la finalidad de la investigación, incluida en su caso una posible tramitación judicial derivada de la misma.

## **10. MEDIDAS TRAS LA FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO**

Finalizado el procedimiento y constatado el acoso, la Comisión podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa

## **11. SEGUIMIENTO Y OTRAS CONSIDERACIONES**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. 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 empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras, en su caso, y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento. Por lo que se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso laboral frente a sí mismo o frente a terceros.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación de este pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional civil, penal, social o administrativa para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva.

## **ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL**

<b>SOLICITANTE</b>			
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	RLPT	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	Departamento persona afectada (indicar)		
<input type="checkbox"/>	Otros (indicar):		
<b>TIPO DE ACOSO</b>			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual	<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo
<input type="checkbox"/>	Acoso Laboral	<input type="checkbox"/>	

<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA AFECTADA</b>			
Nombre y apellidos			
DNI/NIE		Teléfono de contacto	
Sexo		Correo de contacto	
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	
<b>DATOS DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Nombre y Apellidos			
<b>DATOS PROFESIONALES DE LA PRESUNTA PERSONA ACOSADORA</b>			
Centro de trabajo		Puesto de trabajo	

<b>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS</b>			
Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan)			
POSIBLES TESTIGOS	<input type="checkbox"/>	SI	NO
En caso afirmativo indicar nombre y apellidos:			
DOCUMENTACIÓN	<input type="checkbox"/>	SÍ	NO

ADJUNTA			
En caso afirmativo detallar			
SOLICITUD _____			
Solicito el inicio del protocolo de prevención de acoso laboral.			
Localidad y fecha:		Firma de la persona solicitante.	
Firma y DNI del receptor de la solicitud			
Nº expediente:			