

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL FSIE

PREÁMBULO

La Constitución Española reconoce los derechos fundamentales a la **dignidad de la persona** en su artículo 10, derecho a la **igualdad** ante la Ley en su artículo 14 y a la **integridad física y moral** en su artículo 15. Con objeto de garantizar la protección de los estos derechos fundamentales el marco normativo español establece una serie de obligaciones y medidas desarrolladas por diferentes normas jurídicas que fundamentan la elaboración de este **protocolo de actuación** para la **prevención e intervención en materia de acoso**.

Este protocolo se ha elaborado de conformidad con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que en su artículo 48 establece la obligación de promover condiciones que eviten el acoso sexual, así como establecer procedimientos específicos para su prevención y, en su artículo 62 establece el contenido mínimo obligatorio que debe tener cualquier protocolo de acoso; la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación** que tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación, fija su ámbito de aplicación, entre otros, en el empleo ya sea por cuenta propia o ajena y en la afiliación y participación en organizaciones sindicales, entre otras, y define en su artículo 6.4 como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de cualquiera de las causas de discriminación previstas en la norma; la **Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** que, en su artículo 12 establece la obligación de promover condiciones que eviten delitos contra la libertad sexual, así como la creación de procedimientos específicos de prevención y la obligación de establecer protocolos de actuación así como la inclusión de medidas en la valoración de riesgos laborales; la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Ley de Prevención de Riesgos Laborales**, que establece el derecho a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, entre los que se encuentra la prevención frente al acoso; y el **Estatuto de los Trabajadores**, que en su artículo 4.2 e) establece que los trabajadores tiene derecho *“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”*.

1.- OBJETO

El objeto de este protocolo es establecer un marco de actuación para **prevenir, detectar y actuar** ante situaciones de acoso laboral, incluyendo los supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando un **ambiente de trabajo seguro y respetuoso** en el seno de la organización.

El propósito de este protocolo es:

- ✓ Promover unas condiciones de trabajo y de acción sindical que favorezcan el respeto entre las personas y, por tanto, eviten situaciones de acoso laboral.
- ✓ Informar a todos los liberados y personas que prestan servicios para FSIE sobre qué conductas pueden ser constitutivas de acoso laboral.
- ✓ Establecer procedimientos para la prevención, detección y erradicación de conductas de acoso laboral.
- ✓ Arbitrar el procedimiento de interposición de denuncias o reclamaciones de aquellas personas que puedan haber sido objeto de estas conductas de acoso laboral, garantizando la confidencialidad del denunciante.
- ✓ Regular la tramitación del procedimiento una vez interpuesta una denuncia, queja o reclamación, garantizando el sigilo, la celeridad, la objetividad, la imparcialidad, la independencia, la búsqueda de la verdad, la presunción de inocencia y, en todo caso, la garantía de indemnidad.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo será de aplicación para toda la organización de FSIE, incluidos los Sindicatos que, a su vez, formen parte de la Federación.

Se aplicará a todos los liberados y personas que prestan servicios para FSIE y/o en los Sindicatos que formen parte de la Federación y, a los efectos de este protocolo se les denominará a todos ellos “trabajadores”, con independencia de que el vínculo sea laboral o sindical.

En definitiva, se aplicará a todas aquellas personas que, por cualquier título o concepto presten servicios en la organización sindical, sean o no afiliados de FSIE y perciban o no remuneración de la organización, conforme establece el artículo 67 de los Estatutos de FSIE: “delimitación del personal y relación”.

3.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El principio básico e inspirador de este protocolo es salvaguardar el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno y, por ello, se asume el compromiso de:

- ✓ Garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, en especial, su dignidad, integridad física y moral, derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el derecho a no ser sometidos a tratos degradantes, en el ámbito laboral.
- ✓ Cumplir con el deber de velar por la seguridad y salud de todas las personas que prestan servicios para FSIE, previniendo conductas de acoso en el trabajo o en la acción sindical que desempeñen con el fin de erradicarlas.
- ✓ Actuar de manera proactiva, eficaz y firme para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso laboral, ciberacoso o acoso a través de redes sociales, dado que parte de las conductas

constitutivas de acoso se producen en el ámbito digital o motivadas por tratamientos ilícitos de datos personales.

Para lograr el objetivo de erradicar cualquier conducta que pueda ser calificada de acoso, FSIE se compromete a **difundir el contenido de este protocolo**, para garantizar el conocimiento de este por todos los liberados y personas que prestan servicios para FSIE, sensibilizando a todos en los valores de respeto sobre los que se inspira.

4.- DEFINICIÓN DE CONCEPTOS: ACOSO

Por acoso entendemos toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con **reiteración y sistematicidad**, pueda considerarse **ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria**, siempre que se produzca **en el lugar de trabajo, de acción sindical, o con ocasión de estos** y que implique el **insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción** de una persona en el **ámbito psicológico, sexual, religioso o ideológico**, pudiendo llegar a lesionar su **dignidad**, su **integridad física y/o moral**, su derecho al **honor**, a la **intimidad** y a la **propia imagen**.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) define el acoso laboral como la exposición a conductas de violencia dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas y por parte de otra -u otras- que actúan desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, en el marco de una relación laboral y que supone un riesgo importante para la salud.

El Código Penal tipifica la conducta de acoso laboral cuando existe hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier relación laboral que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Según la relación entre el acosador y el acosado puede ser:

- ✓ Vertical descendente: cuando el acosador tiene una posición de poder superior al acosado, por ejemplo, entre superior y subordinado.
- ✓ Horizontal: cuando es ejercido por iguales en la misma posición, por ejemplo, entre compañeros de igual rango o categoría.
- ✓ Vertical ascendente: cuando el acosador tiene una posición de poder inferior al acosado.

Tipos de acoso: No conforman una lista cerrada.

- ✓ **Acoso verbal**: insultos, gritos, amenazas, humillaciones, críticas constantes.
- ✓ **Acoso físico**: agresiones, empujones, golpes.
- ✓ **Acoso psicológico**: aislamiento, exclusión, difusión de rumores, asignación de tareas imposibles.
- ✓ **Ciberacoso**: uso de medios digitales para hostigar, amenazar o difamar.

Supuestos de acoso: No conforman una lista cerrada.

a) INTIMIDACIÓN:

Es una forma de comportamiento agresivo que tiene como objetivo causar **miedo, coacción o angustia** en otra persona. En el ámbito del trabajo, la intimidación puede manifestarse de diferentes maneras, verbal y no verbal.

A modo de ejemplo son conductas intimidatorias las siguientes:

- ✓ **Amenazas**: Amenazar con represalias que afecten a la carrera profesional o al estatus sindical de la persona.
- ✓ **Acoso verbal**: Insultos, gritos, críticas destructivas, comentarios despectivos y/o humillantes.
- ✓ **Conductas no verbales**: Gestos amenazantes, miradas intimidantes, invasión del espacio personal, movimientos físicos agresivos y/o intimidantes.
- ✓ **Uso indebido de poder**: Abuso de autoridad para ejercer presión o control, como asignar tareas imposibles o con plazos poco razonables o inalcanzables, sobrecargar de trabajo, negar oportunidades de promoción de manera injusta, establecer horarios a sabiendas del perjuicio que pueden ocasionar sin justa causa.
- ✓ **Exclusión social**: Aislar intencionadamente a una persona del grupo de trabajo, ignorarla, excluirla de reuniones, actividades o eventos para los que el resto sí ha sido convocado.
- ✓ **Manipulación emocional**: Jugar con las emociones de una persona para crear un sentimiento de inseguridad, culpa o miedo.

b) ATAQUES CONTRA LA REPUTACIÓN, DIGNIDAD Y EJERCICIO DEL TRABAJO:

Pueden considerarse, entre otras, las siguientes conductas:

- ✓ Manipulación de la reputación personal, profesional o sindical a través de rumores, denigración o ridiculización.
- ✓ Menospreciar o desprestigiar a una persona frente a otros, hacer burla hacia su persona o de su vida privada o personal.
- ✓ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos
- ✓ Publicar o difundir comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional o sindical de una persona en redes internas o redes sociales.
- ✓ Difundir imágenes, fotografías, vídeos por redes internas o redes sociales, que menoscaben la dignidad de una persona o afecten a su intimidad.
- ✓ Difundir noticias falsas.

c) ACOSO SEXUAL:

Se entiende por acoso sexual una forma de conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el ámbito laboral, puede utilizarse para controlar, influir o afectar al empleo, la carrera profesional, sindical o la situación de un trabajador.

Puede manifestarse cuando una o más personas someten a otra a un comportamiento ofensivo o humillante sobre la base del sexo o su orientación sexual, aunque cuando pueda no existir una repercusión aparente sobre su carrera profesional o empleo.

El acoso sexual puede manifestarse de diferentes maneras, tanto físicas como verbales, y siempre constituye una violación de los derechos de la persona.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo, en el ejercicio de sus funciones sindicales o en el ámbito social ligado al trabajo, durante los viajes o actividades realizados en relación con la actividad sindical.

Puede manifestarse por las siguientes conductas, sin que estas conformen una lista cerrada:

- ✓ **Comentarios inapropiados:** bromas o comentarios de naturaleza sexual, insinuaciones, preguntas sobre la vida sexual de alguien, comentarios ofensivos sobre el cuerpo de una persona, su apariencia o estilo de vida.
- ✓ Llamadas telefónicas, cartas, mensajes de correo electrónico o mensajería interna o por cualquier medio de carácter ofensivo.
- ✓ **Propuestas o demandas sexuales:** solicitudes de favores sexuales, insinuaciones de que se podrían obtener beneficios laborales a cambio de favores sexuales, amenazas o represalias si no se accede a estas demandas.
- ✓ **Contacto físico deliberado y no deseado:** tocamientos, abrazos, besos, caricias, cualquier otro contacto físico de naturaleza sexual no consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- ✓ **Exhibición de material sexual:** mostrar, enviar, distribuir imágenes, vídeos o cualquier material de contenido sexual explícito.
- ✓ **Gestos o miradas lascivas:** gestos de índole sexual o miradas insistentes que incomodan a la persona
- ✓ **Ciberacoso sexual:** envío de mensajes, correos electrónicos, publicaciones en redes internas o en redes sociales con contenido sexual no deseado, así como la exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes (p.e. de internet), de contenido sexual explícito, no consentidas.

d) ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Lo constituye cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Entre otras conductas constituyen este tipo de acoso:

- ✓ **Comentarios despectivos**, ofensivos o degradantes sobre el sexo de una persona, estereotipos de género, burlas sobre sus capacidades o características atribuidas a su sexo.
- ✓ **Trato diferencial** de manera menos favorable debido al sexo de una persona, como asignar tareas menos deseables o negar sus oportunidades de desarrollo profesional o acción sindical.
- ✓ **Exclusión social** de reuniones, actividades o decisiones importantes debido al sexo de una persona.
- ✓ **Minimizar los logros de una persona por razón de su sexo.**
- ✓ **Propuestas inapropiadas debido al sexo** de una persona, como esperar que las mujeres realicen tareas no relacionadas con su rol profesional.

5.- PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

- ✓ Toda denuncia o queja **debe ser tramitada**.
- ✓ Se tramitará con **celeridad**, asumiendo el compromiso de dar un tratamiento urgente, ágil y rápido a todo el procedimiento.
- ✓ Se garantiza la **confidencialidad** por un doble motivo: por la sensibilidad que conlleva un proceso de estas características y por la obligada observancia a la normativa de protección de datos y de protección al denunciante, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.

Todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.

- ✓ La **objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad** es el fin último del proceso. Constatar la veracidad de los hechos denunciados con independencia, objetividad e imparcialidad.
- ✓ El **respeto** tanto hacia el denunciante como hacia los denunciados, por afectar la denuncia a la intimidad, integridad y dignidad de las personas sometidas al mismo.
- ✓ La **presunción de inocencia**. Principio que prevalecerá durante toda la tramitación de la denuncia.
- ✓ El **trámite de audiencia y contradicción**, que garantizará la defensa de todas las partes implicadas.

- ✓ La **garantía de indemnidad**, que garantiza la protección frente a represalias, quedando estas totalmente prohibidas.

En cumplimiento de la ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y la lucha contra la corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años.

- ✓ **Restitución** a las personas que hayan sufrido acoso, para el supuesto que como consecuencia del acoso se hubieran menoscabado sus condiciones laborales o sindicales, debiéndole restituir en las mismas si así lo solicitara.
- ✓ **Protección de la salud**. Se adoptarán las medidas necesarias para proteger la salud de las personas afectadas.

6.- ÓRGANO COMPETENTE. RESPONSABLE DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN. INSTRUCTOR. ÓRGANO DECISORIO:

Órgano competente:

- ✓ El órgano competente para la recepción, tramitación y resolución de las denuncias recibidas será la **Comisión de Conflictos y Arbitraje** regulada en el Reglamento de Régimen Interno de FSIE.
- ✓ Los miembros de la Comisión de Conflictos y Arbitraje para la realización de las funciones que le sean encomendadas, se podrán apoyar en expertos o profesionales independientes, debiendo todos ellos mantener, en las actuaciones concernientes a las denuncias, el deber de sigilo, anonimato y confidencialidad exigido por la norma, absteniéndose de conocer y participar en el tratamiento de cualquier denuncia que hiciera referencia a su persona, familiares, personas de su confianza o de su ámbito territorial autonómico, siendo sustituido, en su caso, por otro miembro de la Comisión.

Responsable del Sistema Interno de Información:

- ✓ El **responsable del Sistema Interno de Información** será uno de los miembros de la Comisión de Conflictos y Arbitraje, elegido de entre sus miembros, por mayoría simple.
- ✓ La duración del nombramiento será de **dos años**.
- ✓ El responsable tendrá las facultades de gestión del sistema interno de información siendo el encargado de recibir, registrar, custodiar los registros y documentos, tramitar y asignar para cada caso concreto, de entre los miembros de la Comisión de Conflictos y Arbitraje de FSIE o terceros ajenos, con conocimientos en la materia, al **Instructor** responsable de la denuncia.
- ✓ La designación responderá a criterios de imparcialidad y objetividad.

Instructor:

- ✓ El **Instructor** será nombrado por el Responsable del Sistema Interno de Información para cada denuncia.
- ✓ Podrá ser miembro de la Comisión de Conflictos y Arbitraje de FSIE o, si así se considerase en función de la gravedad, un tercero con formación específica en la materia que deberá cumplir con la obligación de confidencialidad establecida en la Ley.

Órgano decisorio:

- ✓ El **órgano decisorio** estará formado por 3 consejeros que formen parte de la Comisión de Conflictos y Arbitraje, elegidos por mayoría simple, quienes asumirán la valoración del informe de conclusiones del Instructor y la aprobación de la decisión final.
- ✓ La duración del mandato será por un plazo **de dos años**. Las vacantes serán cubiertas mediante un nuevo proceso de elección por mayoría simple, siendo la duración el tiempo restante hasta la finalización del mandato del resto de los miembros. **Una vez acabado el tiempo de duración del mandato se volverá a realizar un nuevo proceso de elección.**

7.- PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y TRAMITACIÓN DE LAS DENUNCIAS

Denuncia:

- ✓ El procedimiento se pondrá en marcha con la presentación de la correspondiente denuncia, que podrá presentar el interesado o cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso. En este supuesto, deberá ponerse en conocimiento del supuesto acosado el inicio del procedimiento.
- ✓ La denuncia se podrá presentar a través del canal de denuncias, verbalmente, por escrito dirigido a la dirección de correo electrónico canaldenuncias@fsie.es o mediante formulario a través del enlace en la web www.fsie.es.
- Todas las comunicaciones que se reciban a través del canal de denuncias, por correo electrónico o mediante el formulario de la web serán recibidas por el **Responsable del Sistema Interno de Información**, a fin de garantizar la confidencialidad.
- La denuncia será tramitada conforme se establece en el punto 6. de este protocolo
- ✓ El escrito de denuncia deberá contener:
 - Datos identificativos y de contacto del denunciante.
 - Identificación de las personas que presumiblemente estén sufriendo conductas de acoso.

- Una descripción de los hechos, expuestos cronológicamente y con la mayor concreción y claridad posible, incluyendo referencia al presunto infractor.
- Datos de los posibles testigos, siempre que el denunciante considere que deban ser escuchados en la instrucción del procedimiento.
- Documentos o cualquier medio de prueba lícito en Derecho que pueda contribuir a esclarecimiento de los hechos.
- ✓ Para que se inicie el procedimiento de instrucción el denunciante deberá ratificarse en su denuncia, verbalmente o por escrito.
- ✓ Podrán ser asistidos por un asesor externo, si así lo considerasen.

Instrucción:

a) Inicio de la instrucción:

Tras la denuncia y su posterior ratificación, en el plazo máximo de 4 días hábiles, el **Responsable del Sistema Interno de Información** procederá a la apertura del expediente y al nombramiento del Instructor, que podrá ser un miembro de la Comisión de Conflictos y Arbitraje de FSIE o, si así se considerase en función de la gravedad, un tercero con formación específica en la materia.

En ambos casos se garantizará la confidencialidad, independencia, protección de datos, secreto de las comunicaciones y todos los principios rectores del procedimiento e indicados en el apartado 3 de este protocolo y en la legislación de aplicación.

Si así lo solicitara el denunciante, el instructor, en su caso, pondrá en conocimiento de su asesor externo la situación planteada y el inicio de las actuaciones.

Si la denuncia no se hubiera cursado inicialmente a través de los medios habilitados en el reglamento del canal ético de FSIE, una vez recibida o conocida, se dará traslado de la misma a través de este canal para su tramitación.

b) Tramitación:

Una vez nombrado el instructor, ya sea interno o externo, se iniciará la tramitación de la denuncia y su correspondiente registro conforme a lo establecido en el reglamento de funcionamiento del canal ético de FSIE, con la salvedad de que todas las denuncias deberán ser admitidas y tramitadas conforme a lo establecido en el mencionado reglamento.

Tanto el denunciante como el denunciado podrán ser asistidos y acompañados por un asesor propio, quien deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. El instructor informará del avance del proceso a los mismos.

Durante la tramitación del expediente se guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

c) Informe de conclusiones:

- ✓ Finalizada la instrucción, el Instructor emitirá un Informe de Conclusiones debidamente motivado, en el que consten:
 - Identificación de la denuncia, con un número o referencia de expediente único.
 - Identificación del denunciante, mediante un sistema que mantenga el anonimato.
 - Identificación del denunciado.
 - Resumen de los hechos denunciados
 - Valoración de las alegaciones realizadas en el trámite de audiencia
 - Valoración de las pruebas practicadas
 - Valoración final, que recogerá las conclusiones alcanzadas por el instructor, tras el estudio y valoración del conjunto de actuaciones y pruebas practicadas durante la instrucción.
 - Identificación del Instructor del procedimiento.
- ✓ En el Informe de Conclusiones se propondrá:
 - El sobreseimiento y archivo de las actuaciones por considerar que no existe ninguna conducta ni hecho que pueda ser considerado constitutivo de acoso.
 - La estimación de la denuncia y propuesta de recomendación de adopción de medidas disciplinarias y correctoras de los hechos o conductas denunciados.
 - Propuesta de traslado a las autoridades judiciales competentes de revestir los hechos suficiente gravedad por poder constituir una actividad delictiva.
- ✓ El Instructor dará traslado al Órgano Decisorio con copia al Responsable del Sistema Interno de Información dentro del plazo indicado de siete días (7) laborales.

d) Finalización y resolución de la denuncia.

- ✓ El Órgano Decisorio designado por la Comisión de Conflictos y Arbitraje emitirá una resolución, en el plazo de cinco días laborales (5) desde la recepción del informe de conclusiones, que deberá ser aprobada por mayoría simple de sus miembros, estimando o no la denuncia y acordando, en su caso, medidas disciplinarias contra el denunciado o la comunicación de los hechos a las autoridades correspondientes.
- ✓ Se acordará el **sobreseimiento o archivo de la denuncia**, en el caso de no entenderse acreditada la conducta de acoso.
- ✓ Se acordará la **estimación de la denuncia**, en el caso de haberse acreditado la **existencia de una situación de acoso**, en cuyo caso se podrán acordar medidas disciplinarias, conforme a lo establecido en los Estatutos y Reglamento de Régimen Interno de FSIE y Convenio Colectivo de aplicación e, igualmente, de apreciarse la existencia de un ilícito penal se pondrá en conocimiento de las autoridades correspondientes.

- ✓ La resolución deberá estar **motivada** y se notificará al denunciante y al denunciado dentro del plazo de 5 días hábiles desde la misma. La resolución deberá contener:
 - Informe de Conclusiones.
 - La decisión adoptada, indicándose los fundamentos de hecho y de derecho que la motiven.
 - Propuestas de medidas a adoptar, si proceden.

Seguimiento:

Cerrado el expediente, la Comisión de Conflictos y Arbitraje mantendrá un deber activo de vigilancia supervisando la evolución de las personas afectadas por el expediente, en lo que se refiere a los daños sobre su salud o a la adecuación de las medidas correctoras, salvaguardando la confidencialidad y anonimato de las personas implicadas.

De forma periódica y, como mínimo una vez al año se informará al Secretariado Federal sobre el número de denuncias presentadas, tramitadas, estimadas y desestimadas, la tipología de las mismas, así como de la necesidad de adoptar medidas adicionales o complementarias, a fin de mejorar en su caso, la tramitación de los procedimientos.

8.- SANCIONES

Para la imposición de una sanción se estará a lo establecido en los Estatutos y Reglamento de Régimen Interior de FSIE y, en su caso, el Convenio Colectivo de aplicación, teniendo en cuenta la gravedad de los hechos, la reiteración de los mismos y la aplicación del principio de proporcionalidad.

Se **prohíben las represalias** contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen de cualquier forma en la investigación de los hechos. De producirse cualquier situación de represalia se iniciará el correspondiente expediente disciplinario respecto de la persona que pudiera haber ejercido dicha conducta y sus posibles colaboradores.

Las **acusaciones falsas** no deben ser toleradas y podrán dar lugar al inicio de actuaciones disciplinarias. A estos efectos, se considerará una denuncia falsa toda aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes requisitos:

- ✓ Que carezca de justificación y fundamento.
- ✓ Que su presentación se haya producido con mala fe por parte del denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, constituyendo un acoso inverso.

En función de la gravedad de la acusación, siendo el acusado víctima de una denuncia falsa, el denunciante y las personas vinculadas con su denuncia serán sancionadas con la misma intensidad a la falta que hubieran indicado en su falsa denuncia.

No se considerarán denuncias falsas aquellas cuyos hechos no se hayan podido probar o hayan quedado impunes o desestimadas.

9.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo es de obligado cumplimiento y entra en vigor desde su firma, manteniéndose vigente durante 4 años, salvo que:

- ✓ Se ponga de manifiesto su falta de adecuación a requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Resulte insuficiente para la autoridad laboral competente.
- ✓ Se considere insuficiente por el Servicio de Prevención.

La aplicación de este protocolo no impide ni limita ni condiciona el derecho de las personas a denunciar los hechos, en cualquier momento, ante la autoridad laboral competente o ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

ANEXOS:

Anexo I: Modelo de denuncia por acoso

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad

Anexo III: Modelo de consentimiento informado de participación en la fase de instrucción del procedimiento abierto por activación del protocolo frente al acoso.

Anexo I: Modelo de denuncia por acoso:

Solicitante (datos identificativos y de contacto):

Persona afectada o acosada (datos identificativos y de contacto):

Tipo de acoso:

Psicológico

Sexual

Por razón de sexo

De otro tipo

Lugar de los hechos:

Presunto acosador:

Descripción de los hechos:

Pruebas que se proponen (audios, vídeos, documentos, testigos (identificándolos en su caso), etc):

Posibles propuestas de actuación:

Solicito que se tramite la denuncia conforme al protocolo de actuación de FSIE

Lugar y fecha

Firma del solicitante:

Anexo II: Modelo de compromiso de confidencialidad

Datos identificativos _____, habiendo sido designado para intervenir en el procedimiento de (recepción, tramitación, investigación y resolución, lo que proceda) de las denuncias por acoso, me comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes durante todo el procedimiento y con posterioridad al mismo.

Manifiesto mi compromiso para cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad de todos los intervinientes.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción con relación a toda la información tratada y obrante en las denuncias.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Declaro conocer la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente indicadas.

Lugar y fecha

Firmado:

Anexo III: Modelo de consentimiento informado de participación en la fase de instrucción del procedimiento abierto por activación del protocolo frente al acoso de FSIE

NOMBRE Y APELLIDOS:

NIF:

EXPONE:

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el PROTOCOLO DE ACOSO de FSIE y, en consecuencia, las garantías previstas en el mismo relativas al respeto, protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas por el expediente y la obligación de guardar una estricta confidencialidad de toda la información en relación con el expediente.

DECLARO:

Mi consentimiento para participar en la fase de instrucción para la investigación de los hechos.

Lugar y fecha

Firma