Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en FUHEM

Personas y Organización.
Octubre 2024.

FUHEM
educación+
ecosocial

ÍNDICE

1. Compromiso de FUHEM en la prevención y gestión del Acoso sexual y/o por razón de sexo..... 3

2. Declaración de principios..... 4

3. Definiciones y conductas constitutivas de acoso 6

3.1. Definición de acoso sexual..... 6

3.2. Conductas constitutivas de acoso sexual..... 6

3.3. Definición de acoso por razón de sexo..... 7

3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo..... 8

4. Procedimiento de actuación 9

4.1. Inicio del procedimiento: la denuncia..... 9

4.2. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso..... 10

4.3. La investigación: el expediente informativo..... 10

4.4. La resolución del expediente de acoso..... 11

4.5. Seguimiento..... 12

5. Criterios a los que debe ajustarse la actuación y garantías del procedimiento..... 13

6. Vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor..... 15

Anexo I. Modelo de denuncia por Acoso sexual y/o por razón de sexo.....16

1. Compromiso de FUHEM en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con el presente protocolo, FUHEM manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FUHEM quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todas las personas trabajadoras que prestan servicios en su organización, sea plantilla propia o procedente de otras empresas que prestan servicios o colaboran con la Fundación.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
b) En los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los aseos y en los vestuarios.
c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
d) En el ámbito digital, cuando estas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la libertad de la víctima en el ámbito laboral. Se entiende que estas conductas se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra su dignidad, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.
e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007,
de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En relación a las situaciones de acoso entre iguales en el alumnado se regulan según lo establecido en la Normativa de Convivencia de los centros de FUHEM por lo que no entran dentro del ámbito de aplicación de este Protocolo.

En efecto, FUHEM al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Fundación, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. Declaración de principios. Definiciones y conductas constitutivas de acoso.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FUHEM ha implantado un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado con el Comité de Empresa, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:
1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

La elaboración de un protocolo contra el acoso conecta directamente con los principios de actuación de la Fundación y constituye una medida esencial en la prevención de los riesgos psicosociales. FUHEM, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

En el ámbito de FUHEM y haciendo referencia al Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno de la Fundación, no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La Fundación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todas las personas trabajadoras de la organización tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos FUHEM, así como de aquellas personas que presten servicios en ella.

En el Código de Conducta y Manual de Buen Gobierno de FUHEM se establece el principio de **"Igualdad, no discriminación e incorporación del enfoque de género, interseccional y de derechos humanos"** FUHEM respetará y promoverá, en todas sus actividades, la igualdad de las personas, combatiendo toda forma de discriminación por razón de nacimiento, color

de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales; promoverá activamente, en particular, la igualdad de género, la perspectiva interseccional y la diversidad cultural.

En el Código de Conducta y Manual del Buen Gobierno se establecen también los deberes comunes a todo el Patronato, personal en cargos directivos, personas trabajadoras y colaboradoras habituales de FUHEM:

'Comportamiento ético": FUHEM velará porque no se cometan prácticas de abuso, acoso, ni cualquier otra conducta ilícita en su seno, promoviendo medidas para su prevención, vigilancia y actuación. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del interés de FUHEM.

'Respeto a los principios legales": Todos los órganos de gobierno de FUHEM y las personas que trabajan en la Fundación cumplirán la normativa aplicable. Los órganos darán un trato justo e igual a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, color de piel, género, identidad u orientación sexual, diversidad funcional u otras condiciones personales o sociales.

'Respeto y Compañerismo": Tanto el Patronato como quienes desempeñen cargos directivos en cualesquiera departamentos, áreas o centros de la Fundación, las personas trabajadoras que presten en ellos sus servicios y quienes de forma habitual colaboren con la Fundación o presten asesoramiento a sus órganos de dirección, asumen el deber de respetar a todas las personas de la Fundación y velar por la armonía del ambiente laboral eludiendo el uso por sí o por otros de cualquier tipo de amenazas, coacciones o actos de violencia o acoso.

'Participación y Planificación": Todas las personas mencionadas anteriormente asumen el compromiso de participar activamente en las actividades comunes de formación, información, planificación, evaluación o mediación en conflictos cuando sean requeridos para hacerlo en forma adecuada y proporcional a su responsabilidad y dedicación en la Fundación.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, FUHEM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

3. Definiciones y conductas constitutivas de acoso.

3.1. Definición de acoso sexual.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

3.2. Conductas constitutivas de acoso sexual.

3.2.1. Ejemplos.

Conductas verbales:
Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, 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.

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.

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

3.2.2. 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.

3.2.3. 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 realizados 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.

3.3. Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
d) Que no se trate de un hecho aislado.
e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

3.4. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

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 o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- 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.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

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

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

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/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.

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 motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Inicio del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de un escrito –que en este modelo de protocolo denominaremos «denuncia»–aportado por la persona presuntamente acosada; aunque puede también instar a la apertura del procedimiento a través de la oportuna denuncia ante el Comité de Empresa.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación, el modelo que figura en este protocolo para la formulación de la denuncia que podrá encontrarse también en las carpetas públicas de la Intranet laboral en la carpeta 2. Personas y Organización, apartado 2.2. Políticas y Procedimientos o solicitándolo al departamento de Personas y Organización.
Las personas trabajadoras de FUHEM deben saber que las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FUHEM garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. Para ello, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La representación legal de las personas trabajadoras, bien unitaria, bien sindical, tiene reconocida la legitimación para actuar por sí o en nombre de la persona afectada y solicitar la apertura del procedimiento. Cuando se pretenda poner en marcha el procedimiento, y no lo haya iniciado la persona afectada directamente o a través de la representación de las personas trabajadoras, la primera acción es comunicarlo a la persona/s afectada/s y solicitar su aprobación. Es importante que el procedimiento sea respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española (CE) y permita a la persona afectada decidir de qué forma y qué medios utilizar para iniciar la denuncia.

Los medios a través de los que se puede iniciar la denuncia son:

- Envío al departamento de Personas y Organización a través del correo electrónico buzondenuncia@fuhem.es o por un registro de entrada en el mencionado departamento.
- Envío a un miembro del Comité de Seguridad y Salud.

4.2. Determinación de la Comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituirá una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que estará formada por tres personas: 1 representante de FUHEM, 1 representante del Comité de Empresa y una orientadora de uno de los 3 centros que no forme parte de la plantilla del centro al que pertenece la persona que denuncia ni la denunciada.
Las personas que componen esta comisión podrán cambiar cada vez que se constituya un nuevo Comité de Empresa. 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.
Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de partes, podrá acordar la participación de otras personas, que tengan interés en el esclarecimiento de los hechos o para el asesoramiento de algún hecho concreto.
La comisión actuará bajo el principio del consenso sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría de sus miembros.
Esta comisión se reunirá en el **plazo máximo de 3 días laborables** a la fecha de recepción de una denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. 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 sexual o por razón de sexo. 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.

4.3. La investigación: El expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.
Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de FUHEM adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FUHEM separará a la presunta persona acosadora de la víctima.
En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán 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.
La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.
Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la Fundación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.
El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante 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.
Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

4.4. La resolución del expediente de acoso.

La dirección de FUHEM una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.
Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.
En función de esos resultados anteriores, la dirección de FUHEM procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo

ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Fundación en este sentido, las siguientes:

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para promocionar.
4. El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FUHEM mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.
La Dirección de FUHEM adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

4.5. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un **plazo no superior a treinta días naturales**, la comisión instructora vendrá 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 Fundación, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El departamento de Personas y Organización conservará el informe de la Comisión.

El seguimiento de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas corresponderá a la Dirección de Personas y Organización y en su caso a la Dirección de centro, Área o departamento donde se haya dado la situación de acoso, debiendo prestar una especial atención, en los casos en que haya podido haber afectación de las víctimas, al apoyo y, en su caso, rehabilitación de las mismas.

Se deberá prestar también una atención especial a la evitación de posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de posibles represalias contra cualquiera de las personas que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador.

5. CRITERIOS A LOS QUE DEBE AJUSTARSE LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.

En el contexto de este protocolo deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

- Cualquier persona que trabaje en FUHEM tiene la obligación de poner en conocimiento del Departamento de Personas y Organización los casos de posible acoso laboral que conozca.
- La persona afectada por un hecho de acoso laboral podrá denunciarlo ante la organización y tendrá derecho a obtener respuesta siempre que exista constancia de su denuncia.
- Toda persona responsable (miembros de equipos directivos de los centros educativos, dirección de áreas de actividad y de la sede) está obligada a prestar atención y a tramitar, en su caso, las quejas que reciba sobre supuestos de indicio de acoso laboral en el ámbito de su competencia.
- La aplicación de este protocolo no deberá impedir en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones administrativas o judiciales previstas en la Ley.
- En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:
    - Las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral.
    - Cuando se produzca un caso de acoso laboral entre personas trabajadoras de la Fundación y personas trabajadoras de una empresa

externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Respeto y protección a las personas: es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Los implicados podrán ser asistidos por algún delegado de prevención, representante de los trabajadores o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- Confidencialidad: 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 o en proceso de investigación.

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

- Contradicción: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el Departamento de Personas y Organización deberá restituirla en las condiciones más próximas posibles a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

- Protección de la salud de las víctimas: FUHEM deberá adoptar las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas trabajadoras afectadas.

- Prohibición de represalias: Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o

participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

6. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en la intranet laboral de FUHEM y de su envío a toda la plantilla el 8 de octubre de 2024 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027 coincidiendo con la vigencia del II Plan de Igualdad de FUHEM.

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

☐ Persona afectada ☐ Comité de empresa ☐ Otros

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos.....DNI..... Puesto de trabajo.....Centro de trabajo.....

DATOS DE LA PERSONA CONTRA LA QUE SE DIRIGE LA DENUNCIA

Nombre y apellidos.....
Puesto de trabajo.....Centro de trabajo.....

DESCRIPCION DE LOS HECHOS

Descripción de los hechos especificando fechas, testigos, frases, datos, pruebas, etc.

DOCUMENTACIÓN ANEXA

☐ Sí. (Especificar que documentación se aporta) ☐ No.

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo (debe firmar la persona afectada, aunque el solicitante sea el Comité de Seguridad y Salud, el Comité de empresa u otra persona).

FUHEM

educación+
ecosocial