

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQA+ en FUHEM (Anexo III Plan LGTBIQA+)

Comisión LGTBIQA+

Junio 2025

FUHEM

educación+
ecosocial



Índice

1. Compromiso de FUHEM en la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por discriminación de las personas LGTBIQA+. Ámbito de aplicación	3
2. Principios rectores y garantías del procedimiento	4
3. Procedimiento de actuación	5
3.1. Inicio del procedimiento.	5
3.2. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.	6
3.3. Investigación: expediente informativo.	6
3.4. Resolución del expediente de acoso.	8
3.5. Seguimiento.	9
4. Criterios de actuación en el procedimiento	11
5. Vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	12
Anexo: Modelo de comunicación/denuncia por discriminación y acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género, expresión de género , características sexuales y diversidad familiar.	12

1. Compromiso de FUHEM en la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso por discriminación de las personas LGTBIQA+. Ámbito de aplicación

Mediante el presente protocolo, FUHEM manifiesta su tolerancia cero frente a cualquier tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esa naturaleza.

Al adoptar este protocolo, FUHEM subraya su firme compromiso con la prevención y actuación en este ámbito, 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 cuando se produzcan situaciones de discriminación y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, que se produzcan 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.

Además, FUHEM velará y extenderá a las compañías, entidades y asociaciones que liciten, contraten, subcontraten, concierte o concilien con esta Fundación el cumplimiento de los principios recogidos en ese protocolo y valorará positivamente que cuenten con protocolos propios o asuman este mismo protocolo.

2. Principios rectores y garantías del procedimiento

Este protocolo se regirá por los siguientes principios de actuación y garantías:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constan en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

3. Procedimiento de actuación

3.1. 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 la web de FUHEM, 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 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 solicitar el consentimiento expreso e informado de la persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

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

- Envío a través del correo electrónico buzondenuncialgtbiga@fuhem.es. A este buzón tendrá acceso la Comisión LGTBIQA+.
- Envío a un miembro del Comité de Empresa.
- Envío al departamento de Personas y Organización.

En ningún momento del procedimiento puede producirse un perjuicio o menoscabo de las condiciones salariales, de trabajo o su modificación sustancial para la víctima.

3.2. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituirá *ad hoc* una comisión instructora y de seguimiento para cada caso de acoso sexual y violencia contra las personas LGTBIQA+, que estará formada por 4 personas: 2 representantes de FUHEM y 2 representantes del Comité de Empresa.

Las personas que componen la comisión 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.

Será requisito imprescindible para formar parte de esta comisión tener formación en igualdad y, específicamente, en el tratamiento, prevención y actuación frente al acoso y discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género y expresión de género, características sexuales y diversidad familiar.

Las horas totales destinadas por parte de las personas miembros de la RLPT a la Comisión en cualquiera de sus aspectos (reuniones previas, convocatorias, entrevistas, procedimiento, etc.) no computarán como horas del crédito horario sindical.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las 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 queja 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 o violencia contra las personas LGTBIQA+. 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.

En relación con las **incompatibilidades**, serán consideradas en situación de incompatibilidad, en cualquier momento del procedimiento, cualquier persona integrante de la Comisión si le une con la persona denunciada o denunciante una relación de parentesco por afinidad o por consanguinidad. Dicha situación podrá ser alegada por cualquiera que intervenga en el proceso. En ese caso, será sustituida por una suplente. Si una persona integrante de esta Comisión es

denunciada o es denunciante, en cualquier momento del procedimiento, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

3.3. Investigación: 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, violencia y no discriminación del colectivo LGTBIQA+ 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 o violencia contra las personas LGTBIQA+.

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.

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.

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 a la persona denunciante 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**.

Esta fase concluirá con la emisión de un informe vinculante en uno de los siguientes sentidos:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y si procede proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

3.4. Resolución del expediente de acoso

La dirección de FUHEM una vez recibido el informe vinculante 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 LGTBIQA+ 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:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de la propuesta 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 procederá al inicio de un expediente sancionador **a la persona agresora aplicando el régimen disciplinario previsto en el Plan LGTBIQA+ de FUHEM**, 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.

3.5. 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 LGTBIQA+, 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.

4. Criterios de actuación en el 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 de estas características 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 abordar.

5. 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 26 de junio de 2025 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2030.

Anexo: Modelo de comunicación/denuncia por discriminación y acoso por razón de sexo y/o por orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar

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..... DNI

Puesto de trabajo.....Centro de trabajo.....

Datos del incidente

■

Fecha/Lugar del incidente/Descripción/Personas implicadas/Personas que pueden dar testimonio/ Pruebas aportadas

