

***PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y
ACOSO POR RAZON DE SEXO
EN EL AMBITO LABORAL DE
FEJIDIF***

OBJETIVO

FEJIDIF deja expresa constancia de su voluntad de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, todas las medidas necesarias que aseguren un ambiente de trabajo saludable psicosocialmente, libre de acoso, no tolerando ni permitiendo conductas de esta índole. De esta manera, el presente protocolo tiene como objetivo establecer en FEJIDIF un procedimiento de actuación para el caso de que algún trabajador o trabajadora que detecte o considere que es objeto de acoso sexual, por razón de sexo o moral, pueda hacer uso del mismo para que se lleven a cabo los actos necesarios que aclaren la existencia o no de un supuesto acoso y se adopten las medidas pertinentes, a la vez que se disponen los mecanismos adecuados para, si se produce abordar el problema y evitar que se repita.

Con este protocolo FEJIDIF subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en el ámbito de la organización y en cualquiera de sus manifestaciones, al tiempo que 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, así como a lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del 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

1- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- ✓ Ser tratad@ con dignidad es un derecho de toda personas trabajadoras. En virtud de este derecho FEJIDIF se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad, y un medio laboral saludable física y psíquicamente, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo u orientación sexual del colectivo de personas que trabajan en su seno.
- ✓ El *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*, prorrogado desde el día 31-12-2022, de aplicación en FEJIDIF regula de manera genérica, en **Disposición Adicional 4 Planes de Igualdad**, en apartado objetivos específicos refiere “prevención del acoso” y ámbitos de aplicación “prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo” y en el punto 2 hace referencia a que se llevará a cabo el proceso de denuncia de acoso.
- ✓ Por otra parte, el Plan de Igualdad de FEJIDIF, establece como objetivo, en materia de prevención del acoso, **mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo y orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la entidad**, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

En este marco de regulación, el presente Protocolo establece de manera puntual en el ámbito de FEJIDIF los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y posible acoso y establece el procedimiento de actuación a seguir.

- Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como

Sin perjuicio de la establecido en el Código Penal, **“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”** (art. 7.1).

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

El acoso sexual comprende:

1) Conductas verbales: bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora. Comentarios sexuales obscenos, preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales. Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas, difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas, comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual. Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2) Conductas no verbales: uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

3) Conductas de carácter físico: contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario. Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria. Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.

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 cualquiera otra decisión en relación a esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella 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. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas en algún modo en el entorno de trabajo

DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como

“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” (art. 7.2).

Todo acoso por razón de sexo se considera discriminatorio.

El acoso por razón de sexo abarca: uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo. Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres. Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona. Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad. Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

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

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:

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 o muy 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 de ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio etc
- Amenazas o presiones a las personas que apoyen a la acosada
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, mensajes etc de la persona
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades etc

2) Ataques que pretenden aislar a su destinatario/a

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento)
- Ignorar la presencia de la persona
- No dirigir la palabra a la persona
- Restringir a compañeras y compañeros 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...)

- 3) Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima
 - Amenazas y agresiones físicas
 - Amenas verbales o por escrito
 - Gritos y/o insultos
 - Llamadas telefónicas atemorizantes
 - Provocar a la persona obligándole a reaccionar emocionalmente
 - Ocasionar intencionalmente 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

2- ÁMBITO DE ACTUACIÓN

A todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito de actuación de FEJIDIF a nivel provincial, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan, incluyendo personal becario o colaborador.

3- PRINCIPIOS GENERALES

Con independencia de las actuaciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial por parte de la presunta víctima, el procedimiento interno ya sea informal o formal, se basará en los siguientes principios generales:

- Son partes intervinientes en el procedimiento de la víctima, el o los denunciados cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores cuando así lo haya solicitado la víctima, y el/la instructor/a del procedimiento, que será la persona responsable de la Junta Directiva, otra designada del Área de RRHH, una persona designada de la Comisión de Igualdad.
La víctima solo tratará con las personas instructoras designadas. En caso de que la víctima solicite acompañamiento de una persona trabajadora de la entidad designada por ella misma en todo el procedimiento, esta circunstancia será respetada en el nombramiento de la misma.

- Determinación de la Comisión Instructora: se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo:
 - Pilar Martínez Lopez (Junta Directiva FEJIDIF)
 - Raquel Almansa Prieto (Comisión Igualdad FEJIDIF)

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Vanesa Marin Chamorro (RRHH FEJIDIF)

Con el fin de garantizar la máxima confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración de 4 años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir cualquier tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistada 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 las personas afectadas. Podrá solicitar la contratación de una persona externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales a la fecha de recepción de una queja, 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.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger el anonimato, intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan. Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurra. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa. Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, siempre que las mismas no sean falsas, o haber testificado en el procedimiento.

4- ACCIÓN PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán medidas para evitar que se produzcan, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales. De entre ellas destacan:

- ✚ **Comunicación:** poniendo el protocolo en conocimiento de todas y todos los integrantes de FEJIDIF en especial, los criterios a seguir para la denuncia, ante el hecho de una posible situación de acoso.
- ✚ **Formación:** con la intención de prevenir situaciones de acoso y desde la visión de la prevención de riesgos, en el plan de formación de FEJIDIF debería incluirse esta materia, especialmente cuando vaya dirigida a personas **RESPONSABLES DE AREAS Y RECURSOS HUMANOS**.
- ✚ **Compromiso:** todas y todos los trabajadores tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Igualmente constituye una obligación esencial del Área de Recursos Humanos y de las personas Responsable de Áreas de FEJIDIF, velar por la consecución de un clima adecuado de trabajo y exento de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, las personas responsables deberán tener encomendada la labor de garantizar y evitar que no se produzcan situaciones de acoso dentro de su ámbito tomando las medidas que considere necesarias para evitar conductas sensibles de constituir acoso.

5- PROCEDIMIENTO DE INTERVENCIÓN

- ✚ Presentación de la queja o denuncia
- ✚ Reunión de la Comisión Instructora del protocolo de acoso (Plazo máximo 3 días laborables desde la recepción de la queja)
- ✚ Fase Preliminar (potestativa) (7 días laborables)
- ✚ Expediente Informativo (10 días laborables prorrogables por otros 3)
- ✚ Resolución del Expediente de Acoso (3 días laborables)
- ✚ Seguimiento (30 días máximo)

Inicio del proceso: La persona afectada podrá dirigirse, de manera verbal o escrita, a Pilar Martínez o Raquel Almansa de FEJIDIF. Las denuncias serán secretas pero no podrán ser anónimas. Fejidif a este respecto garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, FEJIDIF habilita la cuenta de correo electrónico codigoético@fejidif.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja, dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y del resto de personas que integren la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de FEJIDIF el modelo que figura en este protocolo para formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual y por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por email en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente:

Situaciones del acoso: **Informal y Formal.**

Intervención Informal: Se llevará a cabo cuando a la vista de los hechos denunciados, se presume factible una resolución sencilla y rápida de la situación, y se basa en que, en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, puede ser suficiente para solucionar la situación creada.

Es necesario que se realice la comunicación por escrito, cuando la denuncia la realice cualquier persona diferente a la propia víctima. En su caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por la persona trabajadora que formula la denuncia, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso, la posible víctima del acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso. Desarrollo del proceso: la persona instructora iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos y alcanzar una solución aceptada por ambas partes.

Durante el mismo, se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima o persona denunciante, así como con el presunto/a agresor/agresora y otros/as empleados/as o terceros/as.

Conclusión del proceso: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de 5 días desde la presentación de la denuncia. En el proceso y posteriormente al mismo, cualquiera que sea su resultado, todos los intervinientes vendrán obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva, dado que afecta a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Valorada la consistencia de la denuncia, el procedimiento concluirá con la propuesta de las actuaciones que se estimen convenientes, pudiendo incluso establecerse la necesidad de apertura de un proceso formal en función de la gravedad de los hechos investigados o de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución. En caso de iniciarse a continuación el procedimiento formal, el plazo establecido para la resolución del mismo se computará desde el inicio del procedimiento informal.

Intervención Formal: El procedimiento formal tendrá lugar bien por considerarlo conveniente la persona instructora ante la naturaleza, gravedad y características de los hechos denunciados, o bien porque no se haya podido solucionar la situación mediante el procedimiento informal o porque así lo solicite la víctima en el caso de que las partes no asumieran de común acuerdo una solución en el procedimiento informal.

Inicio del proceso: La víctima, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso, o la representación de los trabajadores, podrán denunciar, al presunto causante, ante las personas instructoras. Cuando se trate de denuncias verbales, la persona instructora valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad del hecho del que se trate y si encuentra indicios suficientes,

actuará de oficio investigando la situación, instando en este caso al denunciante a que confirme por escrito su denuncia. No obstante, la persona instructora podrá también redactar un informe detallado que sirva como base para la investigación. En todo caso, el escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por el/la trabajador/a que lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que se realicen de forma anónima o no contengan la relación de hechos que pudieran constituir la situación de acoso.

Cuando previamente se haya tramitado un procedimiento informal, las actuaciones realizadas en el mismo, se incorporarán al procedimiento formal con la posibilidad de ampliar y realizar las actuaciones que se entiendan procedentes.

Desarrollo del proceso: Con los informes aportados, la persona instructora iniciará de manera inmediata un expediente informativo para el esclarecimiento de la denuncia y de los hechos acaecidos.

Durante el mismo se dará audiencia a todos los intervinientes, mediante las entrevistas necesarias con la víctima y/o persona denunciante, así como con el presunto agresor/agresora y en su caso con los demás trabajadores de FEJIDIF, con los/as responsables de personal o terceros que pudieran aportar información relevante, y se realizarán las actuaciones pertinentes con el fin de obtener un mejor conocimiento de los hechos objeto de instrucción y para averiguar la veracidad de los mismos, garantizando la confidencialidad y la agilidad en el trámite.

De las entrevistas que se lleven a cabo se levantará un resumen escrito que deberá ser firmado por la persona instructora y las personas entrevistadas. Si se estima necesario por las circunstancias concurrentes, podrán adoptarse medidas cautelares para la separación de la víctima del presunto acosador, o la suspensión temporal de empleo de éste, u otras medidas que se consideren adecuadas, en tanto se sustancia el procedimiento.

Conclusión del procedimiento: Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veintiún días desde la presentación de la denuncia. La persona instructora elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas. A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

6- RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Junta Directiva de FEJIDIF 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de FEJIDIF 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 empresa 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 a la empresa 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 ascender
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 FEJIDUIF mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 empresa.

La dirección de FEJIDIF 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, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

7. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, las personas encargadas de tramitar e investigar la queja 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera 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.

8. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE PROTOCOLO

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de FEJIDIF a través correo electrónico y publicación en página web de FEJIDIF y manteniéndose vigente hasta

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Marco Normativo

A nivel estatal, además de las leyes que suponen la transposición en el ordenamiento interno de las mencionadas directivas, las cuales son, la Ley 51/ 2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (actual Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social) y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, ambas con incidencia real en el concepto de acoso al modificar el artículo 54 del 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 –en adelante, E.T.- para referenciarlo expresamente como causa expresa de despido disciplinario, debe considerarse la Constitución Española–C.E.- , el propio E.T., la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos Laborales -en adelante, LPRL-, así como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres –en adelante, LOI-; la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social –en adelante, LRJS- y el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social –LISOS-.

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA DE FEJIDIF

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en FEJIDIF

Pilar Martinez Lopez
Representante Entidad

Raquel Almansa Prieto
Representante Entidad

Mari del Carmen Garrido Prieto
Secretaria de las mujeres y planes de Igualdad de la U.P. CCOO Jaén

Virginia Alameda Jimenez,

Secretaría Igualdad UGT Servicios Públicos de Jaén

Suplente

Manuel Buitrago Martinez

Asesor Jurídico de la Secretaría de
Igualdad UGT Servicios Públicos de
Jaén