



ASOCIACIÓN DE HOGARES PARA NIÑOS PRIVADOS DE AMBIENTE FAMILIAR
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

NIF G-38378410

PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL **ÁMBITO LABORAL**

INDICE

1. IDENTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	3
2. NORMATIVA APLICABLE	4
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPROMISO	6
5. DEFINICIONES	7
6. CAUSAS	12
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO	13
8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD	14
9. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	15
10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	16
11. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	16
12. DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA	18
13. PROCEDIMIENTO	18
13.1. Queja o denuncia	18
13.2. Fase preliminar	20
13.3. Expediente informativo	20
13.4. Resolución del expediente	23
13.5. Seguimiento	24
14. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE PROTOCOLO	25

1. IDENTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

La Asociación Nuevo Futuro Tenerife (en adelante, la Entidad), con el objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales que se encuentran reconocidos en la Constitución Española y que son de alcance a todos los miembros del equipo colaborador que prestan servicios para la misma, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el ámbito laboral, a través de una serie de principios que imposibiliten su aparición y erradiquen cualquier tipo de comportamiento que pueda ser constitutivo de infracción, todo ello bajo un compromiso absoluto con la legislación nacional.

Con el presente Protocolo se da respuesta a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como la necesidad de cumplir con la legalidad vigente, especialmente en lo que respecta al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 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, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En el referido artículo se establecen las medidas específicas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, entre las que se establece que las entidades deben promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con este Protocolo logramos mostrar a las trabajadoras y a los trabajadores el compromiso de la entidad contra estas formas de violencia, sensibiliza a la plantilla y clarifica la tutela preventiva frente al acoso, al tiempo

que garantiza una vía interna, confidencial y rápida de resolución, erradicación y reacción frente a conductas de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse en la entidad.

El principal objetivo es prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo; identificar el acoso en el caso que se produzca; facilitar a la víctima, a cualquier trabajador o trabajadora o persona que presta sus servicios en la organización, a la representación de las personas trabajadoras o a cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, el acceso al procedimiento para denunciar internamente en el ámbito de la empresa el acoso, activando así la investigación, persecución y, en su caso, erradicación mediante la sanción de dichas conductas en el ámbito de la empresa, así como evitar la revictimización de la persona acosada por una mala praxis durante el proceso de investigación y denuncia.

2. **NORMATIVA APLICABLE**

De conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional, resulta de aplicación la siguiente normativa:

- Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- Declaración del Consejo de 19 de diciembre de 1991 relativa a la aplicación de la Recomendación en la cual se incluye un Código de Conducta encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo en los países miembros de la CE.
- Directiva 2013/33/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, por la que se aprueban normas para la acogida de los solicitantes de protección internacional donde se insta a los Estados miembros a “adoptar las medidas adecuadas para prevenir el acoso y los actos de violencia de

género, incluida la violencia y el acoso sexuales, en los locales y centros de acogida a que se refiere el apartado 1, letras a) y b), entre otras.

- La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1994, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 13 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Entendiendo que la mejora de las condiciones de trabajo influye de forma notable en el clima laboral y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas directamente afectadas, sino que ello también repercute en su entorno y en el conjunto de la organización, la entidad se compromete a prevenir, definir, detectar, denunciar y erradicar los comportamientos que constituyen acoso y afrontarlo a través del procedimiento que establece el presente protocolo las reclamaciones y denuncias que puedan derivarse de tales conductas, de acuerdo con los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad, su integridad física y su integridad moral, sin que pueda estar sometida bajo ninguna circunstancia, sea por raza, nacimiento, sexo, religión u opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes y ofensivos.
2. Los miembros del equipo colaborador de la Entidad tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un deber de protección correlativo a través de la prevención de los

riesgos que se derivan de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas de acoso.

3. Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la Entidad se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
4. La Entidad velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el profesional que presta sus servicios de forma continuada en la organización.
5. Los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no sólo para las personas que se encuentran directamente afectadas, sino también para el entorno global de la Entidad, siendo plenamente conscientes que la persona que se considere afectada tendrá derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma ágil por los cauces previstos en este Protocolo.
6. La Entidad reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPROMISO

Al adoptar el presente Protocolo, la Entidad se compromete con la prevención y actuación frente al acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como

personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a los profesionales incorporados en la entidad.

Cuando la presunta persona que considere que es víctima de un acoso laboral, se dirigirá a la organización de la entidad con el objeto de solucionar el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El Protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza las instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

5. DEFINICIONES

ACOSO LABORAL

A efectos del presente Protocolo constituye acoso laboral toda conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el ámbito de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto o menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

Esta expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación y, dado que no constituyen una lista exhaustiva, esta es susceptible de inclusión de otras manifestaciones menos recurrentes que las que, a continuación, se relacionan:

- a) Actuaciones o medidas destinadas a aislar de la actividad profesional o a una persona con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación, vaciamiento de funciones o negar la palabra.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables, asignación de tareas imposibles y/o control desmedido del rendimiento.
- c) Acciones destinadas a discriminar, desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política, sindical o religiosa, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la empresa.
- d) Alterar el entorno laboral de la persona, incitando a sus compañeros de trabajo contra ella, ya sea animado a no hablar, a mofarse o no integrar a la víctima en el grupo de trabajo.
- e) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que ésta ceda.
- f) Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones de trabajo, consistiendo en atacar sistemáticamente a una persona criticando de forma destructiva su trabajo, ya sea declarando su incompetencia, afirmando en público los errores de la persona afectada, entre otras.

- g) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla psicológicamente atacando su dignidad.
- h) Hostigar de forma sistemática a una persona con acusaciones falsas sobre su trabajo, así como realizar amenazas directas relativas a la pérdida o exclusión del puesto y/o amenazas indirectas realizadas a otras personas sobre la continuidad del puesto de trabajo.
- i) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- j) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en sí misma de la persona.

ACOSO MORAL

A tenor de lo dispuesto en el Convenio Colectivo que resulta de aplicación, en el marco de la relación laboral, se entiende por acoso moral “todas las conductas del titular, de los mandos o del resto de trabajadores/as que menosprecien la dignidad personal, ejerciendo una violencia psicológica, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado sobre una persona o personas en el lugar de trabajo.”

ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo que establece el Código Penal, a los efectos de este Protocolo 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.*”

En el Convenio Colectivo que resulta de aplicación, se entiende por **acoso sexual**, “*en el marco de la relación laboral, todas aquellas conductas ofensivas y no deseadas por la persona agredida y que determinen una situación que*

afecta a las condiciones laborales y que creen un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, así como peticiones sexuales, insinuaciones y actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo, a la aprobación o denegación de los mencionados favores.”

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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 atender 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, entendiéndose 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)** Resultando 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.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que de forma biológica sólo puedan 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 el Convenio 190 de la OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil, como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

CHANTAJE SEXUAL

La persona que chantajea es jerárquicamente superior a la víctima a la que condiciona de una manera directa o indirecta, alguna decisión laboral (acceso al empleo, permanencia, mejora de condiciones laborales...) a la aceptación de la propuesta (chantaje) sexual.

ACOSO AMBIENTAL

Desarrolla un comportamiento de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. La persona acosadora puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. Ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y pósters de contenido erótico o pornográfico...

AGRESIÓN SEXUAL.

Se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. 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.

En cuanto a la persona activa se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso de terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajadora/o, independientemente del nivel jerárquico y de la naturaleza de la relación laboral.

6. CAUSAS

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto socialmente como económicamente y que, indirectamente, puede afectar a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder. El acoso sexual se puede manifestar de varias formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo.
- La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.

- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora o su estabilidad en el empleo.

7. PREVENCIÓN DEL ACOSO

El presente Protocolo establece los compromisos en orden a la información y prevención de conductas en materia de acoso en el trabajo, con el objetivo de evitar y sancionar los comportamientos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en los siguientes términos:

Primero: El Protocolo, a efectos de su conocimiento y divulgación, será difundido entre todos los profesionales de la Entidad.

Segundo: A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, así como a efectos de garantizar el cumplimiento del mismo, la Entidad podrá llevar a cabo encuestas, estudios anónimos o todo tipo de investigaciones

Tercero: La Entidad velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con protocolos que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.) que eviten el acoso.

Cuarto: La Entidad se compromete a fomentar el respeto y la consideración entre su equipo colaborador. Especialmente, proporcionará la formación adecuada a los miembros de su organización que tengan competencia en el procedimiento de acoso laboral.

8. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD

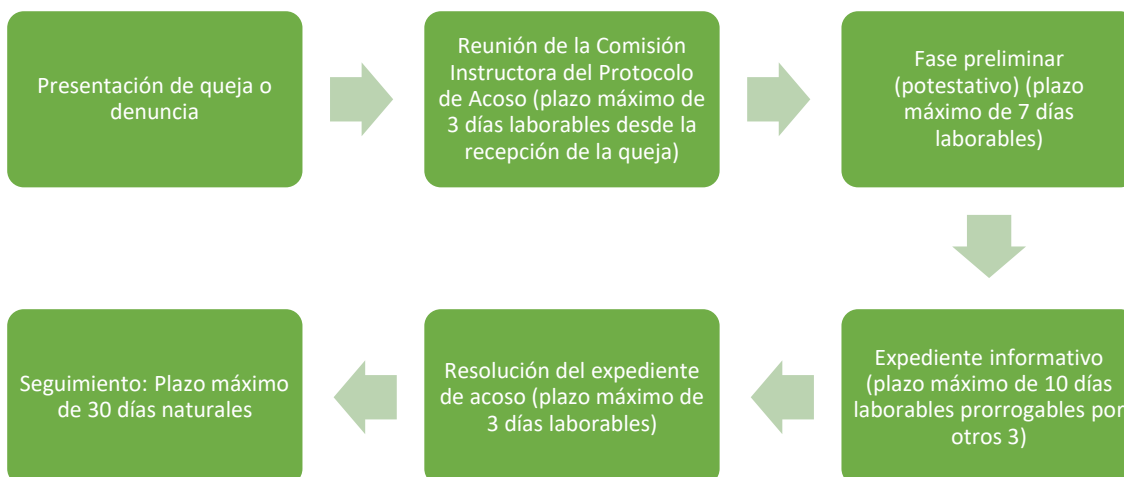
La Entidad ostenta la responsabilidad de garantizar un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras y de aquellas atendidas en los proyectos y se compromete a las siguientes medidas:

- Tratar a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.
- Detectar los indicios de discriminación o acoso sexual y por razón de sexo y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Identificar los indicios de discriminación o acoso por motivo de orientación, identidad de género y/ o expresión de género y facilitar vías de información acerca de estas situaciones.
- Facilitar el conocimiento y acceso al protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. Investigar todas las situaciones conocidas conforme a lo establecido en este protocolo.
- Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja o denuncia, investigando y poniendo las medidas oportunas cuando corresponda, así como haciendo el seguimiento pertinente con posterioridad. Todo ello de manera confidencial informando de las vías y pasos que corresponden.
- Notificar cualquier situación que consideren casos de posible acoso sexual o por razón de sexo que conozcan por parte de las personas responsables o mandos intermedios.

9. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Derecho a un entorno de trabajo saludable y a no ser discriminada o acosadas sexualmente o por razón de sexo.
- Derecho a ser escuchadas y recibir una respuesta ante la denuncia de acoso.
- Derecho a preservar su derecho a la intimidad y a que la denuncia se curse con confidencialidad.
- Derecho a comunicar la situación de acoso a su responsable (u otro de mayor nivel jerárquico) o a través del canal de denuncias establecido por la Fundación.
- Derecho a informar sobre las situaciones de acoso que tengan conocimiento.
- Derecho a la privacidad en el trato de sus datos personales garantizando la Protección de Datos Personales y garantía de los derechos emanados en la normativa vigente.
- Obligación de tratar con respeto a las demás personas.
- Obligación y responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna.

10. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



11. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La Entidad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo

de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

12. DETERMINACIÓN DE LA PERSONA INSTRUCTORA

Se designa a una persona instructora y de seguimiento para los casos de acoso laboral. Con el fin de garantizar la máxima confidencialidad de este procedimiento, la persona será fija y cumplirá 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 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 produjere la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

La persona instructora y de seguimiento investigará, inmediatamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso laboral. Las quejas, denuncias e investigaciones, se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar las medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

13. PROCEDIMIENTO

13.1. Queja o denuncia

La persona instructora será la encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme al presente protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de la Entidad deben saber que, salvo dolo o mala fe en su actuación, no serán sancionadas por activar el Protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación, esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona encargada.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, si bien la entidad garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, se habilitará una cuenta de correo electrónico, a la que únicamente tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, conforme lo dispuesto en la Política del Canal Ético.

Su objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas, sin perjuicio de poder aceptar de igual forma las quejas o denuncias que se puedan presentar de forma secreta por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitarla. 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 que resulten afectadas.

Una vez recibida la denuncia y en cualquiera de las dos modalidades antes mencionadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá de forma inmediata en conocimiento de la dirección de la entidad.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad, el modelo que figura en el presente Protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo, moral, o cualquier tipología de acoso laboral, o incluso por cualquier trabajador o trabajadora que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por e-mail en la dirección que se habilita al efecto, o por registro interno, denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

13.2. Fase preliminar

Esta fase resulta potestativa para las partes y dependerá de la sola voluntad que exprese la víctima a este respecto. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz, a fin de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o la denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor o agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Esta fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En este plazo, la persona instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la persona investigadora.

No obstante, la persona encargada, si se tratara de un caso complejo, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no quedara satisfecha con la solución propuesta.

13.3. Expediente informativo

En caso de que no se procediera a realizar la fase preliminar o cuando se tratara de un proceso complejo, se dará paso al expediente informativo.

La persona instructora realizará una investigación en la cual 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 resulte precisa y necesaria, sin perjuicio de lo que se disponga en materia de protección de datos de carácter personal y de documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la entidad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares adoptables, la dirección de la entidad separará a la presunta persona que comete el acoso de la víctima que lo recibe.

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 persona instructora 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 de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación.

Finalizada la investigación, la persona instructora levantará acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, las pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de algún tipo de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona que cometió la agresión.

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.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la entidad a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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 al denunciado/a cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

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 persona instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

13.4. Resolución del expediente

La dirección de la entidad, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportuno en el plazo de tres 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 tenga acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de la 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 los resultados anteriores, la dirección de la entidad procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. Ad modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad, la entidad en este sentido, las siguientes:
 - 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 entidad.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 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.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona que comete la agresión, encontramos las siguientes:

1. Traslado o desplazamiento
2. Cambio de puesto, jornada o ubicación
3. Limitación temporal para el ascenso
4. Despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la entidad 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. 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 Asociación Nuevo Futuro Tenerife.

13.5. 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 resultado de las medidas que fueron adoptadas.

Del resultado de este procedimiento se levantará acta, la cual 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 entidad, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y, en su caso, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

14. VIGENCIA, OBLIGATORIEDAD DEL CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo estará vigente a partir de su publicación y sus principios y criterios de actuación deben ser aplicados conforme han sido establecidos.

Se revisará y actualizará a propuesta del Órgano de Control Independiente cuando resulte necesario en virtud de los análisis de riesgos u otras circunstancias y, en todo caso, en el plazo máximo de dos años desde la última revisión.

Cualquier cambio o modificación del presente Protocolo será aprobado y se comunicará a todas las personas obligadas e interesadas en su cumplimiento.

ANEXO

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

1. Persona que informa de los hechos:

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

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso:

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

3. Datos de la persona que cometió la agresión:

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos, si fuera posible:

5. Testigos y/o pruebas:

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

6. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el presente protocolo:

Localidad:

Firma de la persona interesada: