

Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso en el trabajo



ÍNDICE

1.	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	4
2.	OBJETO DEL PROTOCOLO	8
3.	ALCANCE	9
4.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	10
4.1.	Violencia y acoso en el trabajo	10
4.2.	Violencia en el trabajo	10
4.3.	Conflicto interpersonal	11
4.4.	Acoso.....	12
4.5.	Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”	12
4.6.	Acoso discriminatorio	16
4.7.	Violencias sexuales	16
4.8.	Acoso sexual	16
4.9.	Acoso por razón de sexo.....	18
4.10.	Violencia y acoso en el ámbito digital	21
4.11.	Definiciones a efectos del presente procedimiento.....	23
5.	PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO	24
5.1.	Declaraciones de principios y obligaciones generales de actuación	24
5.2.	Compromisos y confidencialidad.....	26
5	APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	27
6.1.	Inicio del procedimiento.....	27
6.2.	Desarrollo del procedimiento de actuación	29
6	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO	35
7.1.	Comunicación del Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral a todas las personas trabajadoras de la FEPRL	35
7.2.	Información y formación en materia de violencia/acoso laboral a las personas trabajadoras	36
7.3.	Actuación ante posibles situaciones de violencia y/o acoso laboral.....	37
8.	SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO	37
9.	GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS.....	37
10.	REGLAS PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.....	37
10.1.	Cumplimiento de la legislación aplicable.....	37
10.2.	Pertinencia, exactitud y minimización de datos personales.....	38
10.3.	Limitación de acceso.....	38
10.4.	Transparencia e información	38
10.5.	Preservación de la identidad del informante y de las personas afectadas	39



10.6.	Ejercicio de derechos de los interesados.....	39
10.7.	Conservación.....	39
10.8.	Seguridad y confidencialidad.....	40
10.9.	Cooperación con las autoridades competentes	41
11.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	41
Anexo 1:	Ficha de comunicación de posibles situaciones de conflicto interpersonal, violencia y/o acoso	43
Anexo 2:	Actuación ante posibles situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo.....	46
Anexo 3:	Información a la persona a la que se refiere una comunicación	48



1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El artículo 10.1 CE establece que la “dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad”, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social; así como que los españoles “son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (artículo 14). El artículo 15 CE prevé que todos tienen “derecho a la vida y a la integridad física y moral”, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos “tratos inhumanos o degradantes”; además, el artículo 18 CE garantiza un conjunto de derechos fundamentales como son el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, el secreto de las comunicaciones, así como prevé que la Ley limite el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos. Además, en su artículo 35.1, la CE establece que: “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), ratificado por España, reconoce el “derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso” (artículo 4.1), en el nuevo contexto en el que la OIT ha reconocido, en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) del 10 de junio de 2022, a la seguridad y la salud en el trabajo (SST) como su quinto principio y derecho fundamental.

Las acciones de prevención y de sanción frente a la violencia y acoso laboral se apoyan en dos ámbitos normativos que tiene que ver, respectivamente, con el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador, según recoge el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por otro lado, con el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, establecido por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las situaciones de violencia y acoso derivadas del entorno laboral constituyen riesgos que deben prevenirse y tratarse por la FEPRL conforme a las previsiones de la LPRL, que tiene por objeto primordial promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, entre los cuales se

encuentran todos aquellos que puedan causar un daño físico o psíquico a las personas trabajadoras. Por lo tanto, la política preventiva de la FEPRL debe destinarse a garantizar, tanto la integridad física como psíquica, de las personas que prestan servicios para la organización. Las personas trabajadoras de la FEPRL tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y la FEPRL, en cumplimiento del deber de protección, se compromete a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidas las situaciones de riesgo de violencia y acoso en el trabajo, en sus diversas manifestaciones. Por lo tanto, los riesgos de violencia y acoso deben prevenirse a través de las actuaciones específicas previstas en este Protocolo, así como con su plena integración en la política preventiva de la FEPRL, en todos sus niveles decisionales.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la FEPRL debe mantener un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras de la FEPRL, o que mantengan relación de prestación de servicios para la FEPRL, así como personas ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.). Conforme a su artículo 48.1, las empresas “deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital”.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, relativo a la prevención y sensibilización en el ámbito laboral, en su artículo 12.1, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital; asimismo, se contempla la obligación de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

El artículo 25.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, relativo a las medidas de protección y reparación frente a la discriminación, establece que la protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

Mediante el presente Protocolo también se da cumplimiento a la exigencia contenida en el artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, donde se prescribe que, todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover 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.

Más recientemente, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, contempla, en su artículo 62.3, que las “personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato”.

Lo inaceptable de estas conductas fue sancionado en la reforma del Código Penal, a través de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, que señala, en su preámbulo XI: “dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad”. Con lo que “quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas”. Planteamiento que se recoge en una ampliación del artículo 173, en el que se indica que “serán castigados los que en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan un grave acoso contra la víctima”.

Se tiene también especialmente en consideración la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, de 13 de abril de 2021.

Por todo lo expuesto, se ha elaborado este Protocolo, con el fin de evitar situaciones de violencia y acoso en sus diversas manifestaciones y sean cuales sean los medios empleados para la comisión de este tipo de conductas, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de violencia y acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes a la FEPR L y que serán adecuadamente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de violencia o acoso dentro de la FEPR L.

La FEPR L se compromete a:

- Implantar un Protocolo articulando las medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia y el acoso laboral, estableciendo un canal confidencial, sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.
- Difundir el Protocolo contra la violencia y el acoso laboral a todo el personal interno y procurar su conocimiento para cualquier persona que tenga cualquier relación de servicios con la FEPR L, así como difundirlo a empresas externas prestatarias de servicios, con la finalidad de que tengan conocimiento del mismo y se impliquen con el compromiso preventivo de la FEPR L en este terreno.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que se vean sometidas a situaciones de acoso psicológico o a cualquier tipo de violencia, ente ellas las sexuales, investigando los casos individualmente, según se indica en el presente documento.
- Facilitar la información y/o formación necesaria al personal para dar a conocer las pautas a seguir con el objetivo de prevenir y actuar en contra del acoso psicológico y en contra de cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales.
- Tramitar todas las quejas o denuncias que lleguen a la Dirección de la FEPR L con la mayor transparencia y confidencialidad.
- Prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso psicológico o violencia.
- Prevenir, sensibilizar y actuar en los supuestos que tenga conocimiento de ciberacoso o acoso digital, ya sea este acoso psicológico (supuestos de difusión de contenidos denigratorios de la persona con el objetivo de crear un entorno hostil o humillante para la persona) o sexual (supuestos de conductas de acoso sexual a través de redes sociales y supuestos de difusión de videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas).
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

- Fomentar la cultura preventiva del acoso laboral y cualquier tipo de violencias, ente ellas las sexuales, en todos los ámbitos y estamentos de la organización.
- Manifestar la tolerancia cero de la FEPRL frente a las situaciones de violencia o acoso laboral que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización, en cualquiera de sus formas, con mención expresa de las conductas que se cometen a través de los medios digitales (ciberacoso).
- Manifestar su rechazo al empleo de datos personales cuando su finalidad sea incurrir en conductas de acoso laboral, así como cualquier empleo de dichos datos que sea contrario al derecho a la privacidad e intimidad, o que suponga una actuación que tenga como fin faltar el respeto, degradar o humillar a las personas trabajadoras.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso psicológico y/o cualquier tipo de violencias, ente ellas las sexuales, en aras a precisar si en la empresa se ha producido una situación de acoso psicológico y/o violencia.
- Adoptar las medidas que se consideren necesarias, organizativas o sancionadoras, incluidas las cautelares, en su caso, a la persona o personas denunciadas acorde a la magnitud de las conductas de acoso o violencia identificadas y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso laboral o violencia.

La FEPRL no tolerará ningún tipo de represalias contra aquellas personas que colaboren con la investigación o que promuevan la denuncia de las situaciones de acoso psicológico y/o cualquier tipo de violencias, ente ellas las sexuales o por razón de género. Será igual de contundente contra aquellas personas que promuevan falsas denuncias, a las cuales se les aplicará el mismo Protocolo.

2. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo describe el proceso a seguir por todo el personal de la FEPRL y el personal externalizado de otras empresas que realizan su actividad laboral dentro de las instalaciones de la empresa, en caso de encontrarse expuesto a situaciones de conflicto interpersonal, acoso psicológico, discriminatorio y cualquier otro tipo de violencias, entre ellas las sexuales (acoso sexual o acoso por razón de sexo), aplicándose para la resolución de las situaciones descritas medidas de mediación y análisis guiadas; tomando en consideración la dignidad de las personas y los derechos inviolables que le son inherentes.

Asimismo, establece las medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto interpersonal, acoso psicológico y cualquier tipo de violencias, entre ellas las sexuales, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción y las medidas disciplinarias internas -así como sus garantías- en caso de que alguna persona trabajadora presente una queja en estas materias, mediante la implantación de medidas reactivas frente al acoso, y en su caso, la adopción de las medidas disciplinarias que procedan.

Toda persona que considere que se encuentra envuelta en un conflicto interpersonal o que haya sido objeto de acoso psicológico, acoso sexual y acoso por razón de sexo u otro tipo de violencia en el lugar de trabajo, tendrá derecho a presentar internamente una denuncia, sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización.

3. ALCANCE

El presente Protocolo se aplica a todas las personas empleadas que desempeñan su actividad laboral en la FEPR y a todas las personas de empresas externas y ajenas que mantengan una relación profesional con la misma (usuarios, proveedores, etc.).

También resulta de aplicación a 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 aquéllas que realizan voluntariado.

El Protocolo se aplicará a las situaciones de violencia y/o acoso, e incluso, aunque tengan diferente naturaleza, a situaciones de conflicto interpersonal 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 se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados 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.

4. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

4.1. Violencia y acoso en el trabajo

El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), en su artículo 1.1, contempla las siguientes definiciones:

- a) La expresión “**violencia y acoso**” en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y;
- b) la expresión “**violencia y acoso por razón de género**” designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

4.2. Violencia en el trabajo

Desde la interrelación de las personas en situación de trabajo como factor de riesgo, la violencia en el trabajo, en sus distintas manifestaciones, es un riesgo significativo y grave, que debe de ser analizado, estudiado, corregido, y siempre que sea posible, eliminado. La violencia en el trabajo se puede clasificar en física, psicológica y sexual:

- **Violencia física:** agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal.
Ejemplos: agresiones físicas internas, agresiones físicas externas (robos, atracos), etc.
- **Violencia psicológica:** Intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral.
Ejemplos: acoso psicológico o mobbing.
- **Violencia sexual:** Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Ejemplos: acoso sexual, acoso por razón sexo o género, violencia sexual en ámbito digital (difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos), agresión sexual, exhibicionismo y provocación sexual, etc.

4.3. Conflicto interpersonal

El conflicto interpersonal en el entorno laboral se entiende como las diferencias que surgen entre las personas por causa de intercambio de información y/u opiniones y que generan confrontación entre ellas; del intento de alcanzar un derecho; de la oposición a una decisión; y la lucha o la discusión entre unos y otros con la intención de conseguir un acuerdo.

Los principales conflictos son:

- Conflicto de interés: defensa de un beneficio, de un objeto o de una ventaja.
- Conflicto de poder: secundario a la percepción que la propia zona de influencia está en riesgo o a la intención de alcanzar más nivel de control y de capacidad de decisión.
- Conflicto de identidad: las acciones de un/a compañero/a o de una persona de jerarquía superior que agredan la identidad personal o profesional.
- Conflicto ideológico: Se origina una imposibilidad de convivencia, que impide establecer compromisos, a causa de diferencias en la ética, en la visión de las cosas, en la religión, en la política, etc.

Los conflictos pueden provocar efectos negativos en la persona y en la organización donde sucede, si bien por sí mismos no suponen la presencia de conductas, acciones o comportamientos compatibles con acoso de cualquier tipo. Se abordan en este procedimiento dado que el escalamiento de los mismos, o la inacción ante su manifestación puede derivar en situaciones de riesgo que conlleven violencia, por lo tanto, hemos de trabajar para prevenirlos en su origen.

Cuando nos referimos a conflictos en el ámbito laboral solemos pensar en circunstancias negativas, divergencias, luchas, etc. (conflictos disfuncionales). Sin embargo, los conflictos pueden suponer una oportunidad de cambio al diálogo y cooperación, siempre y cuando se gestionen con eficacia. Por ello,

cada conflicto debe tratarse de diferente manera. No enfrentarse a la situación conflictiva o evitarla no hace que desaparezca, sino que el problema se perpetúe en el tiempo.

Las siguientes situaciones de posible conflicto interpersonal no se consideran acoso (relación no exhaustiva):

- Críticas constructivas o evaluaciones del trabajo explícitas.
- Conflictos entre dos personas por problemas concretos que generan discusión.
- Acto singular: cambio de puesto de trabajo justificado, sanción correcta, discusión puntual, etc.
- Situación colectiva de tipo organizativo: cambios de horarios, modificación de funciones, etc.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Conflictos surgidos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Comportamiento “tiránico”, poco respetuoso, de una persona trabajadora hacia otras personas trabajadoras de forma habitual; aunque si el mismo ser realiza de forma habitual, al menos en determinadas circunstancias, sí que podría considerarse acoso.

4.4. Acoso

El artículo 28.1, apartado d), de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, en el marco de las medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato, define el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

4.5. Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”

Según la Nota Técnica de Prevención NTP n. 854 del INSST, se entiende por acoso psicológico en el trabajo la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo,

hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquico). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

Dicho comportamiento, que a menudo conlleva bajas laborales continuadas y prolongadas, tiene por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad para lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo.

Existen otras definiciones para el acoso psicológico o “mobbing”, exponiendo a continuación algunas de ellas:

- La definición que realiza H. Leymann sobre el “mobbing”, establece que son situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.
- La Comisión Europea lo define como el comportamiento negativo entre compañeros/as o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual la persona afectada es objeto de acoso y ataques sistemáticos, durante un tiempo prolongado, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío.
- La Agencia Europea para la SST lo define como el comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituye un riesgo para su salud y seguridad, física y mental.

El acoso psicológico es una situación que evoluciona a lo largo del tiempo y que en muchas ocasiones tiene su origen en acontecimientos poco relevantes, pero que pueden acabar con la víctima fuera de la vida laboral.

Formas de expresión de acoso psicológico o “mobbing”

Se consideran situaciones pueden evidenciar la existencia situaciones de acoso psicológico:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona: ridiculizar, reírse de su aspecto físico, voz, convicciones personales o religión, de su estilo de vida.
- Acciones contra el ejercicio del trabajo de la persona: cantidad de trabajo excesiva o difícil de realizar; privación de la realización de cualquier tipo de trabajo; negar u ocultar los medios para la realización de su trabajo; solicitar a la persona demandas contradictorias o excluyentes; obligar a realizar tareas en contra de sus convicciones morales.
- Acciones que manipulen la comunicación o la información: no informar a la persona trabajadora sobre distintos aspectos de su trabajo; no aclarar sus funciones y responsabilidades; no enseñar los métodos de trabajo a realizar; no determinar la cantidad y calidad del trabajo a realizar; mantener a la persona trabajadora en una situación de incertidumbre; hacer uso hostil de la comunicación, tanto explícitamente (amenazándola, criticándola o reprendiéndola acerca de temas laborales como a lo referente a su vida privada, etc.), como implícitamente (no dirigirle la palabra, no hacer caso de sus opiniones, ignorar su presencia, etc.); utilizar selectivamente la comunicación para reprender o amonestar, nunca para felicitar; acentuar la importancia de sus errores y minimizar la importancia de sus logros.
- Acciones de iniquidad: establecer diferencias de trato; distribución no equitativa del trabajo; desigualdades remunerativas.
- Abuso de autoridad: dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique; dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan; ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo; acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la empresa o que han colaborado con las reclamantes.
- Trato vejatorio: insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora; reprendiéndola reiteradamente delante de otras personas; difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no se consideran acoso psicológico

No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto interpersonal, tal como se ha contemplado en el apartado 4.3, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.

Tampoco tendrán consideración de acoso psicológico aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual), sin perjuicio de las medidas correctoras y reparadoras que correspondan en tales situaciones.

Asimismo, no constituiría acoso psicológico el estilo de mando autoritario por parte de las personas de mayor rango, la incorrecta organización del trabajo, la falta de comunicación, etc., tratándose, no obstante, de situaciones que deberían tratarse en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales.

A modo de ejemplo, algunas de las situaciones que no se considerarían acoso psicológico son:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo), salvo que por su gravedad y los derechos fundamentales afectados pueda merecer la calificación de acoso.
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas aplicables que existan.
- Un conflicto.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.
- Una situación colectiva de tipo organizativo: cambios de horarios, modificaciones de funciones, etc.

- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.

4.6. Acoso discriminatorio

La violencia psicológica constitutiva de acoso, en ocasiones se realiza en función del sexo o el género, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima y en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

En la legislación encontramos nociones de acoso discriminatorio, como la del artículo 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, define el **acoso discriminatorio** en los siguientes términos: “Constituye acoso, a los efectos de esta ley, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”; así como la contemplada en el artículo 3, apartado d), de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se define el **acoso discriminatorio** como: “Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

4.7. Violencias sexuales

El artículo 3.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, contempla que su ámbito de aplicación objetivo comprende las **violencias sexuales**, entendidas como “cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital”.

4.8. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el **acoso sexual** como “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” (artículo 7.1).

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual, que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Formas de expresión de acoso sexual

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Conductas verbales: supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado; abrazos o besos no deseados; acercamiento físico excesivo e innecesario.

4.9. Acoso por razón de sexo

Constituye **acoso por razón de sexo**: “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7.2 Ley Orgánica 3/2007).

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:

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

Formas de expresión de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad:

- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su baja por maternidad/lactancia.
- Recibir un peor trato por acogerse a una baja por maternidad/lactancia que el recibido por personas que tienen otro tipo de permisos o bajas.
- Intentar disuadir o poner trabas para coger la baja por maternidad/lactancia legalmente establecida.
- Penalizar, discriminar o hacer burla por coger una baja de maternidad/lactancia, optar por jornada reducida, o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido

- Denegar una baja por embarazo/maternidad.
- Penalizar o discriminar a las mujeres al reincorporarse al trabajo después de una baja de maternidad.

Formas de expresión de acoso por razón de sexo:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos, por si solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por razón de sexo. Las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- Ataques con medidas organizativas: juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades; poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; no asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes; negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; asignar trabajos muy superiores o 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 del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.; amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada; manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona; negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria: cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros 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, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: amenazas y agresiones físicas; amenazas verbales o por escrito; gritos y/o insultos; llamadas telefónicas atemorizantes; provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente; ocasionar intencionadamente gastos

para perjudicar a la persona; ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias; exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización; dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico; burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.; críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexual y por razón de sexo:

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen conductas que se pueden producir en cualquier sector u ámbito laboral, profesión o grupo de edad.

A pesar de ello, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidad familiar (madres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas o que ocupan lugares de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados a los hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo (generalmente de carácter temporal).
- Mujeres con discapacidad.
- Mujeres inmigrantes y que pertenecen a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales y temporales.
- En función de la edad (jóvenes o edad avanzada).
- Por orientación sexual y/o identidad de género (personas LGTBI+).

Conforme al artículo 7.3 de la LO 3/2007 se “considerarán en todo caso **discriminatorios** el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Asimismo, 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**” (artículo 7.4 LO 3/2007).

4.10. Violencia y acoso en el ámbito digital

Dentro de la violencia en el ámbito digital puede presentarse el acoso psicológico o discriminatorio -en sus diversas manifestaciones- a través de medios digitales o la violencia sexual en el ámbito digital.

Se considera violencia sexual en el ámbito digital por ejemplo la difusión actos de violencia sexual, pornografía no consentida y extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

El desarrollo de internet y las tecnologías de la información y comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación. La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser: el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, con las comunicaciones en las redes sociales de odio (“haters”), abuso o la toxicidad, etc., resultando especialmente dañinas las conductas conocidas como “sextorsión” o el acoso sexual en línea.

Conductas constitutivas de ciberacoso o acoso digital:

Nos referimos a una serie de conductas como el acoso laboral, la violencia sexual (acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual o por razón de identidad y expresión de género) cuando éstas se realicen a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad o centro de trabajo.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, 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.

Es fundamental tener presente que la realización de estas conductas no solo supone un ilícito, sino que lo será también el conocimiento por parte de la organización de estos tratamientos ilícitos de datos, si no se reacciona con actuaciones dirigidas a erradicarlos, en tanto que contraviene la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el caso de las personas trabajadoras sometidas al régimen laboral ordinario, el Estatuto de los trabajadores considera como incumplimientos contractuales las ofensas verbales o físicas y el acoso en sus distintas vertientes. Igualmente debe tenerse en cuenta que estas conductas pueden suponer también la comisión de un delito.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre las personas trabajadoras, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima –el llamado “porno vengativo”-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual de la persona trabajadora.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona trabajadora (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.

- La difusión de insultos o de rumores falsos, manifestaciones de odio, abuso o tóxicas empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

4.11. Definiciones a efectos del presente procedimiento

La expresión “**persona protegida**” se refiere a todas las personas que forman parte de nuestra organización y, amparadas por el presente procedimiento, se encuentran inmersas en una situación de violencia o acoso, ya sea como persona denunciante o como denunciada.

La expresión “**persona denunciante**” se refiere a toda persona que comunica una situación de violencia o acoso, pudiendo ser otra persona diferente de la persona que lo padece.

La expresión “**presunta víctima**” se refiere a toda persona que presuntamente ha podido estar expuesta a una situación de violencia o acoso, sea o no la persona denunciante.

La expresión “**persona denunciada**” se refiere a toda persona respecto de la cual se acusa de someter a otra a una situación de violencia o acoso.

La expresión “**conciliación**” se refiere al proceso por el que se insta a las partes a resolver las cuestiones objeto de litigio entre ellos y a alcanzar una solución mutuamente aceptable que elimine la situación presentada.

Se considerará “**denuncia falsa**” aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

5. PRINCIPIOS DIRECTORES DEL PROTOCOLO

5.1. Declaraciones de principios y obligaciones generales de actuación

FEPRL declara que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En base a la tutela de la dignidad de la persona y de su incolumidad física y psíquica, se reconoce la necesidad de adoptar medidas para garantizar que todos los miembros del personal disfruten de un entorno laboral libre de violencia y acoso, así como en igualdad de trato, reconociendo que todas las formas de acoso y/o violencia constituyen faltas disciplinarias que no pueden, ni deben, ser toleradas por la organización.

Los comportamientos antedichos pueden ocasionar daños a la salud mental o física y al bienestar de los individuos, siendo calificables como maltrato físico y/o psicológico a las personas. Asimismo, también perjudican los objetivos y la labor de la entidad; por consiguiente, la FEPRL se compromete a atender todos los casos de acoso de los que tenga conocimiento por parte de las personas trabajadoras de la entidad, todo ello sin menoscabo de las acciones administrativas, civiles y/o penales que la víctima pueda o quiera ejecutar.

La FEPRL garantiza el derecho a utilizar el presente procedimiento sin temor a ser objeto de represalias, intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se aplicará por igual tanto a las personas que formulen un alegato, como a aquellas que faciliten información en relación con dicho alegato o a las personas acusadas; es decir, a todas las personas implicadas “protegidas” por el mismo, ya sean denunciantes, víctimas o denunciadas.

Para ello, una vez se reciba por parte de la Dirección de la FEPRL una denuncia por escrito de una posible situación de violencia y/o acoso, ésta podrá apoyarse, si así lo considera necesario, en personal externo de asesoramiento en esta materia para llevar a cabo la intervención psicosocial o de otro tipo que proceda, la cual generará un informe de aproximación que facilitará la adopción de medidas preventivas por parte de la FEPRL; así como servirá para informar al denunciante al respecto de la resolución del caso. Cuando se trate de violencia y/o acoso de tipo sexual o discriminatorio, la FEPRL contratará obligatoriamente asesoramiento experto que propondrá las diferentes medidas (cautelares o definitivas) necesarias para tratar la situación y proteger a la víctima.

Ello no obsta a que la persona denunciante pueda recurrir directamente a algún mecanismo externo a la FEPR para formular una denuncia en caso de posible violencia y/o acoso en el trabajo, como pudieran ser:

- Mecanismos de mediación.
- Inspección de Trabajo.
- Vía judicial.
- Vía denuncia policial.

Entre las obligaciones por parte de la Dirección de la FEPR en esta materia se encuentran las siguientes:

- Realizar evaluación periódica de los riesgos psicosociales a que puedan estar expuestas las personas trabajadoras de la organización, dado que la existencia de dichos riesgos puede facilitar la aparición de diferentes tipos de conductas de acoso y/o violencias en el entorno laboral.
- Dar soporte a las personas que denuncien estar en situación de acoso y/o violencia dentro del ámbito laboral, y cerciorarse de que realmente puedan estar padeciendo este tipo de situaciones.
- Facilitar la información para valorar las opciones y ver el modo de resolver la situación.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona denunciada.
- Facilitar la información sobre las vías de resolución.
- Informar sobre los derechos y las obligaciones en cada caso.
- Implantar las medidas preventivas recogidas en los informes resultantes de las investigaciones realizadas por la propia FEPR o por asesores externos, relacionadas con posibles orígenes de conflicto interpersonal o posibles casos de violencia y/o acoso que se hayan denunciado por escrito.

Si la persona denunciante acudiera directamente a un órgano externo de la Administración Pública, la FEPR ejecutará las medidas requeridas por el órgano público de que se trate.

Las personas que denuncien una posible situación de violencia y/o acoso, así como las personas denunciadas por su posible realización, tendrán derecho a solicitar de sus superiores jerárquicos

correspondientes, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona o personas denunciadas o la persona denunciante (distanciamiento social) o modificación de los horarios de trabajo para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo si esto fuera posible, sin temor a ser objeto de ningún tipo de desventaja o represalia. La Dirección de la FEPRL valorará, en cada caso, la actuación a implantar atendiendo a cada situación concreta y, en su caso, a las propuestas realizadas por el asesor externo, proponiendo a la Comisión Delegada del Patronato la adopción de las medidas correspondientes.

La FEPRL dispone que la violación de los derechos establecidos en el presente Protocolo será objeto de medidas disciplinarias y demás medidas que considere pertinentes la entidad al amparo de la normativa laboral.

En el caso de que se produzcan denuncias falsas sobre otras personas, tal como se definen en el apartado 4.11, la Dirección de la FEPRL propondrá a la Comisión Delegada del Patronato la adopción de las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, pudiendo proceder a la adopción de cualquier medida laboral y/o sancionadora, que la legislación vigente permita, para la situación y/o personas implicadas. Mismas medidas que habrán de ser aplicadas en los casos en que se estimen cometidos comportamientos que sean constitutivos de acoso y/o violencia en el trabajo en el curso de la tramitación de un procedimiento.

La FEPRL acuerda formular y aplicar estrategias que incluyan elementos de información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación con el objeto no sólo de prevenir el acoso, sino también de influenciar sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del presente Protocolo. Tanto las personas que ocupan cargos de responsabilidad como el resto del personal recibirán información y/o formación respecto del funcionamiento práctico de este procedimiento.

FEPRL destaca que incumbe a todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones en materia de violencia y/o acoso laboral, así se compromete a realizar todas las actuaciones que sean necesarias para garantizar que todo el personal colabore en la aplicación y el funcionamiento eficaz del mismo, mediante la debida información y accesibilidad al procedimiento y a sus medidas.

5.2. Compromisos y confidencialidad

FEPRL reconoce su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad durante todo el proceso abarcado por este procedimiento. Toda información relativa a la evaluación sobre la existencia de una situación de violencia y/o acoso se manejará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de todos los implicados.

La entidad se compromete a proporcionar a las partes implicadas la asistencia y el apoyo necesario para intentar, cuando sea posible, que una situación de conflicto, violencia y/o acoso comunicado pueda solucionarse de la manera más rápida y satisfactoria para todas las partes.

La Dirección tratará todos los datos con el máximo sigilo profesional y confidencialidad, cumpliendo escrupulosamente lo dispuesto en las diversas normas de aplicación.

Las personas trabajadoras de la entidad que puedan encontrarse inmersas en un procedimiento derivado de la aplicación del presente Protocolo, se comprometen a guardar la máxima discreción y confidencialidad en referencia a la información a la que puedan acceder, no difundiéndola bajo ningún concepto y por ninguna vía.

La persona denunciante, al desencadenar el presente procedimiento mediante los mecanismos que se describirán a continuación, reconoce haber sido informada sobre su contenido, proceso y consecuencias que su aplicación puede tener, aceptando las mismas. Asimismo, reconoce y acepta que, de desistir de la denuncia durante el proceso de toma de datos y análisis, la FEPRL pueda proseguir con el procedimiento hasta su conclusión, al objeto de preservar la seguridad y salud de los empleados de la entidad.

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 para la parte denunciante, quién en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

5 APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

6.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia cuando una persona trabajadora de la FEPRL tiene conocimiento o se siente objeto de un conflicto interpersonal de especial relevancia para ella y que le afecta de manera muy negativa a su salud y a su trabajo. El inicio del procedimiento también puede ser debido a situaciones de mayor gravedad entre las definidas como violencia y/o acoso en el ámbito laboral.

Al considerarse expuesta en alguna de las situaciones descritas en el párrafo anterior, lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la FEPRL o, de manera directa, al órgano competente externo de la Administración Pública que desee.

Para el caso de comunicación directa a la Dirección de la FEPRL, podrá utilizarse el modelo de comunicación frente a situaciones de posible violencia y/o acoso que figura en el Anexo 1 de este Protocolo.

El escrito de denuncia será entregado de la siguiente manera:

- Se enviará la denuncia por correo electrónico al siguiente correo: protocolo@funprl.es
- La queja o denuncia también podrá presentarse de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado por correo postal dirigido a la Dirección de la FEPRL o a la persona designada para tramitar las denuncias.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La presentación por la presunta víctima de la situación de violencia y/o acoso, o por cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la misma, mediante la “Ficha de comunicación de posible situación de violencia y/o acoso” correspondiente, mediante correo electrónico dirigido a la dirección habilitada al respecto, denunciando la situación, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Las denuncias serán secretas y se garantizará en todo momento la confidencialidad de las partes afectadas.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

En el caso de las denuncias anónimas, la FEPRL se reserva el derecho a realizar las indagaciones que considere oportunas para proceder, en función de la gravedad o magnitud de los hechos denunciados de este modo.

En todo caso, la persona denunciante o la presunta víctima tienen plena libertad para decidir la tramitación de su denuncia de la situación, únicamente a través de cualesquiera órganos de la Administración Pública competentes en la materia. En el caso de que se recurra a ambas vías de actuación (interna y ante órganos de la Administración Pública), habrá de estarse a lo resuelto por tales órganos, sin perjuicio de la adopción de las medidas cautelares que correspondan en atención a las circunstancias.

La persona denunciante que inicia el procedimiento aportará cuanta documentación sobre el tema obre en su poder y facilitará toda la información que considere pertinente o le soliciten las personas que estén realizando la intervención psicosocial.

6.2. Desarrollo del procedimiento de actuación

1. Según las situaciones, será la Dirección de la FEPR, la persona designada por la FEPR, los órganos que puedan establecerse en materia de igualdad en la FEPR o los responsables las empresas de asesoramiento técnico especializadas para realizar la intervención oportuna, al ser informados de la denuncia, garantizarán la debida diligencia y celeridad del procedimiento, poniéndose, si es posible, en contacto con la persona denunciante de manera inmediata, en el plazo de cinco días hábiles, para solicitarle cuanta información inicial le sea imprescindible, al objeto de disponer de una visión ajustada de los acontecimientos.

En el caso de que la FEPR cuente con un asesor externo especializado, este plazo no será superior a diez días hábiles. Si el denunciante ha optado por denunciar la situación a los órganos externos de la Administración Pública, habrá de estarse a lo establecido en el modo de actuación y plazos de dichos órganos para estos casos.

En todo caso, las personas encargadas del abordaje de estas situaciones habrán de contar con la formación suficiente y especializada según la naturaleza y complejidad de las mismas.

Para iniciar la investigación podrá solicitarse:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante y manera de comunicarse con ella (número de teléfono o e-mail), salvo que se trate de una denuncia anónima. En todo caso, se garantizará la

reserva de identidad del denunciante o perjudicado, de modo que esta no sea revelada a terceras personas.

- Nombre y apellidos de la persona/s denunciada/s y relación laboral con la FEPR.
 - La naturaleza de la situación a que se encuentra expuesta (conflicto interpersonal, violencia, acoso, etc.).
 - Nombre de los/las testigos (de existir), que la persona denunciante solicita que sean escuchados durante la intervención.
 - Conjunto de datos del historial sociolaboral relevantes de la persona denunciante, en su caso.
 - Descripción del puesto de trabajo, funciones, departamento en el que presta servicios, etc.
 - Descripción cronológica del conflicto.
 - Otra información que pudiera ser relevante para la investigación.
2. Si la persona denunciante, ya plantease su denuncia identificándose o manteniendo el anonimato, es distinta de la persona que presuntamente está sufriendo una posible situación de las previstas en el Protocolo, esta última podrá ratificar por escrito el/los hechos denunciados a quien inicie el procedimiento y remitir el escrito formalmente antes de darse comienzo a la intervención que proceda, sin perjuicio de las actuaciones de comprobación previas que pueda realizar la FEPR.

Si el inicio del proceso de inicia de oficio por la propia FEPR o un órgano externo de la Administración Pública y la FEPR decide apoyarse en un asesor externo para realizar la intervención correspondiente, este último realizará un primer contacto con las personas denunciante y denunciada, dando así comienzo al análisis de los hechos denunciados.

En todo caso, en los supuestos en los que existan motivos sólidos que acrediten que la denuncia carece de forma manifiesta de fundamento, incluyendo los casos de utilización obligatoria de un asesoramiento externo si tuviese la denuncia un contenido sobre violencia y/o acoso de tipo sexual o discriminatorio, no se iniciaría el procedimiento por carecer de razón de ser su tramitación.

3. En los supuestos de denuncia por violencia sexual, la persona afectada podrá solicitar exponer la situación a una persona del mismo sexo, si así lo deseara.

4. No podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta respecto de la persona denunciante y/o perjudicada o de la persona denunciada.
5. La Dirección de la FEPRL/ persona designada por la FEPRL/ responsable de las empresas de asesoramiento técnico especializadas o los órganos externos encargados de la actuación del Protocolo, atendiendo a los datos obtenidos del análisis preliminar y gravedad de los acontecimientos, o a la solicitud por escrito de la propia persona denunciante, valorará de manera inmediata la forma de proceder, incluida la posibilidad de plantear a la Comisión Delegada la adopción de medidas cautelares para la protección de la presunta víctima desde el momento que se realizan las primeras entrevistas hasta que se resuelva el asunto.
6. De proceder inicialmente la actuación, el personal de los órganos externos y/o integrante de una empresa de asesoramiento técnico especializada (si así lo hubiera decidido la FEPRL), valorará recomendar por escrito la aplicación, de forma inmediata, de medidas preventivas cautelares (distanciamiento social, modificación de la modalidad, los horarios o turnos de trabajo) para evitar la coincidencia en el lugar de trabajo, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas; en cuyo caso, la adopción de estas medidas será acordada la Comisión Delegada a propuesta de la Dirección de la FEPRL.
7. Se informará a las personas implicadas del inicio del proceso y de la necesidad de mantener una reunión individual con cada una de ellas, acordando previamente con cada una de ellas la fecha y horario de la misma (máximo de quince días hábiles si es la propia FEPRL o de veinte días hábiles, si es un asesor externo, desde la activación del procedimiento).

La reunión con la persona denunciante se podrá realizar en el centro de trabajo, a no ser que ésta manifieste lo contrario, en cuyo caso, se realizará en el lugar previamente acordado con la persona denunciante.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la persona denunciante y, después, a la persona denunciada, salvo que las circunstancias particulares del caso, a criterio de la persona encargada de la investigación por parte de la FEPRL o el asesor experto, aconsejen otro orden. Las partes implicadas podrán solicitar estar asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

8. Actuaciones en casos de menor gravedad. Fase dialogada. Mantenido las reuniones individuales pertinentes y atendiendo a las características y gravedad del caso, la persona que esté realizando la intervención procedente en los casos de conflicto interpersonal de menor gravedad, propondrá, en el plazo de siete días hábiles posteriores a la finalización de las reuniones individuales, las pautas de actuación que estime necesarias, recomendando a la Dirección de la FEPR que realice una reunión de conciliación con los implicados en el caso, en la que buscar puntos en común y llegar a los acuerdos necesarios siguiendo las pautas de actuación propuestas. Si la persona denunciante ha acudido directamente al órgano externo de mediación de la Administración pública correspondiente y, con el mismo objeto, esta reunión podría ser convocada directamente por dicho órgano externo de mediación de la Administración pública, por ser en este caso el órgano directamente informado de los hechos por el denunciante.

La pretensión de esta fase es resolver la situación denunciada de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de conflicto planteadas y alcanzar una solución aceptada por las partes. En el acuerdo se habrán de reflejar las medidas consensuadas con el compromiso de llevar a efecto las actuaciones convenidas.

En caso de resolución a través de esta fase dialogada, se levantará acta por parte de quien realice la intervención, en la que conste la solución adoptada en esta fase y se informará a la Dirección de la FEPR.

9. De aceptar las partes intervinientes la adopción de dicha vía de resolución mediante el acuerdo conciliatorio se planificará por la Dirección de la FEPR una reunión de seguimiento, transcurridos treinta días hábiles, momento en el que, de ser satisfactorio el proceso, se dará por concluido y subsanado el conflicto, cerrando el caso. De haber intervenido en esta última fase el órgano externo de mediación de la Administración Pública, será dicho organismo quien organice, en la fecha que estime conveniente, esta reunión de seguimiento y/o aportación de la planificación de medidas acordadas que se hayan adoptado sobre el caso tratado, para de esta forma poder dar por finalizado el proceso correspondiente.

En los casos que el método de resolución de conflicto adoptado y descrito en el párrafo anterior no arroje un resultado satisfactorio, podrán proponerse, por parte de la Dirección de la FEPR, otras posibles vías de resolución alternativas.

En los casos cuya gravedad desaconseje optar de manera inicial por medidas de conciliación, la Dirección de la FEPRL propondrá a la Comisión Delegada la aplicación de las medidas preventivas de manera inmediata y cuantas acciones de carácter legal estime necesarias, al objeto de preservar la seguridad y salud de las personas implicadas. En caso de que la FEPRL hubiera derivado en un asesor externo la intervención que corresponda, este último propiciará una comunicación inmediata a la Dirección de FEPRL, para que se puedan aplicar las medidas preventivas cuanto antes, así como las acciones de carácter legal que estime necesarias. Si el proceso hubiera sido iniciado desde un órgano externo de la Administración Pública, la FEPRL habrá de aportar toda la documentación requerida respecto de estos hechos analizados.

10. Actuaciones en casos de mayor gravedad. Las personas que estén realizando la intervención pertinente analizarán detalladamente cada uno de los casos planteados y, en el plazo máximo de 30 días hábiles, si es la FEPRL, o de 45 días hábiles si se trata de un asesor externo, desde el momento de tener conocimiento del mismo, realizarán un informe detallado de la intervención llevada a cabo.

En este informe se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si hay indicios o no de violencia y/o acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de violencia y/o acoso, en las conclusiones del informe se propondrán, de ser posible, la aplicación de medidas preventivas y de actuación.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de violencia y/o acoso, se hará constar en el informe que, de la prueba expresamente practicada, no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo violencia y/o acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto que, de continuar repitiéndose en el tiempo, podría terminar derivando en violencia y/o acoso, lo comunicará igualmente a la Dirección de la FEPRL, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Durante la tramitación del expediente, la Dirección de la FEPRL propondrá a la Comisión Delegada la adopción de 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, la Dirección de la FEPRL separará a la presunta persona denunciada de la víctima.

11. La Dirección de la FEPRL dispondrá de un plazo máximo de cinco días hábiles desde la recepción de dicho informe con las aportaciones, para analizarlo y aplicar las medidas preventivas o correctoras propuestas y comunicar la decisión a las personas implicadas.
12. Si la persona denunciante no se encontrara satisfecha con la resolución tomada, podrá ejercer la tutela de los derechos fundamentales que considere violados utilizando, para ello, los cauces previstos en la legislación vigente.
13. Seguimiento. Salvo en el caso contemplado en el párrafo 1º del apartado 6.2.8 del presente Protocolo, una vez concluido el expediente, y en un plazo no superior a los tres meses de la resolución, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia (Dirección de la FEPRL/ persona designada por la FEPRL/ responsable de las empresas de asesoramiento técnico especializadas) 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 FEPRL, con el fin de que proponga a la Comisión Delegada la adopción de las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

6 MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO

La FEPRL quiere reiterar que, ninguna de las situaciones de violencia y/o acoso en el lugar de trabajo en ninguna circunstancia deben permitirse, y que pondrá los medios para evitarlas, dando apoyo a las personas que puedan padecerlo.

Con el objetivo de prevenir y garantizar un ambiente de trabajo que respete la dignidad y la libertad de los trabajadores, se pondrán en marcha las siguientes medidas:

7.1. Comunicación del Protocolo para la prevención y actuación en casos de violencia y acoso laboral a todas las personas trabajadoras de la FEPRL

La primera medida a adoptar para concienciar y sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa de la problemática asociada con la violencia y/o acoso es informar de la existencia del presente Protocolo a través de las siguientes acciones:

- Se entregará el Protocolo de violencia y acoso laboral a todas las personas trabajadoras a través del correo electrónico corporativo.
- Se publicarán los aspectos más relevantes del Protocolo de violencia y acoso laboral en los diferentes tabloneros de anuncios de la empresa (tanto físicos como virtuales).
- Se publicarán los aspectos más relevantes del Protocolo de violencia y acoso laboral a través de notas informativas en los boletines y medios de comunicación internos (correo electrónico, intranet, etc.).
- Se entregará copia del Protocolo de violencia y acoso laboral al personal de nuevo ingreso.

La FEPRL asume también el compromiso de informar a las personas y empresas externas que mantengan una relación profesional con la misma, de la existencia de este Protocolo, a fin de que puedan tener conocimiento del mismo y, en su caso, utilizarlo ante posibles situaciones de violencia y/o acoso en este contexto profesional.

7.2. Información y formación en materia de violencia/acoso laboral a las personas trabajadoras

La formación será una vía de sensibilización e información de la problemática de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. La prevención de este tipo de comportamiento y el contenido y alcance del Protocolo de violencia y acoso laboral serán incluidos en los programas formativos de la empresa.

Para ello, se realizarán jornadas y/o acciones formativas de sensibilización para todo el personal de la empresa, que deberán tener por objetivo la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de violencia y/o acoso, así como lograr que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política de la institución contra el mismo.

De igual forma, se realizarán programas específicos de formación, insistiendo en los mecanismos de prevención de la violencia y el acoso en función de nuestra organización del trabajo, procedimientos de actuación, sanciones e implicaciones legales derivadas de tales conductas en la FEPR, dirigidos, en particular, al personal de la Dirección de la FEPR y mandos intermedios.

Así mismo, se realizará formación en violencia sexual, de acuerdo con lo preceptuado en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Medidas específicas orientadas a la prevención del ciberacoso:

- Formar al personal en lo relativo al uso adecuado y respetuoso de las redes sociales e internet de acuerdo con el derecho fundamental a la protección de la intimidad y a la identificación de situaciones de acoso a través de estos medios y la lucha contra estas situaciones.
- Aportar información relativa a los posibles mecanismos de reacción ante un tratamiento de datos personales que pueda suponer una situación de acoso: información sobre los mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet, políticas de privacidad de los principales operadores o el canal prioritario puesto a disposición del público por parte de la Agencia Española de Protección de Datos, entre otros.
- Informar de las posibles consecuencias jurídicas y responsabilidades contra las personas trabajadoras que llevaren a cabo estas conductas. En concreto: responsabilidad en el ámbito laboral (disciplinaria); responsabilidad en materia de protección de datos; responsabilidad penal; responsabilidad civil.

7.3. Actuación ante posibles situaciones de violencia y/o acoso laboral

Con objeto de saber cómo actuar ante posibles situaciones de violencia y acoso laboral en la FEPR, se informará a todas las personas trabajadoras sobre las pautas de “Actuación ante posibles situaciones de violencia y/o acoso laboral”, que se encuentran en el Anexo 2 de presente Protocolo.

8. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

La Dirección de la FEPR realizará un seguimiento exhaustivo anual para revisar las posibles denuncias que hayan sido planteadas y de cómo hayan sido resueltas, con el fin de asegurar la eficacia y funcionalidad del Protocolo y proponer, a los órganos de gobierno de la FEPR, su adaptación si lo considerase necesario, así como la necesaria revisión de la evaluación de riesgos psicosociales.

9. GESTIÓN DOCUMENTAL Y REGISTROS

La documentación generada en el proceso de intervención derivada de las denuncias tramitadas mediante el presente Protocolo será archivada por la Dirección de la FEPR, junto con la documentación de prevención de riesgos laborales relacionada. Esta información será puesta a disposición de la autoridad laboral y/o judicial correspondiente si así lo solicitara.

10. REGLAS PARA EL TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES

El tratamiento de datos personales en el marco de las denuncias tramitadas mediante el presente Protocolo se sujetará a las siguientes reglas:

10.1. Cumplimiento de la legislación aplicable

El tratamiento de datos personales en el marco de las denuncias tramitadas mediante el presente Protocolo debe ajustarse siempre a lo dispuesto en el RGPD y la LOPDGDD.

10.2. Pertinencia, exactitud y minimización de datos personales

Sólo se podrán recabar y tratar aquellos datos personales que resulten manifiestamente pertinentes para conocer o investigar una denuncia específica recibida a través de los canales indicados en el presente Protocolo y que sean adecuados, no excesivos y limitados a lo necesario para su gestión, siendo aplicables las siguientes reglas:

- a) El hecho denunciado ha de referirse a acciones referidas a acoso laboral, tal y como se ha definido en el presente Protocolo. Si no se refiere a conductas de esa naturaleza, los datos serán inmediatamente suprimidos.
- b) Si por accidente se recopilasen datos que no resulten necesarios para conocer o investigar dicha denuncia, se eliminarán sin dilación indebida.
- c) Si la información recibida contuviese datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, o la afiliación sindical, datos genéticos, datos biométricos dirigidos a identificar de manera unívoca a una persona física, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida sexual o la orientación sexual de una persona, se procederá a su inmediata supresión, sin que se lleve a cabo el registro y tratamiento de los datos.
- d) No obstante, en aquellos casos en que el conocimiento o la investigación del hecho no pudiera realizarse sin dichos datos, podrán ser excepcionalmente tratados, en la medida en que resulte imprescindible y sólo para ese fin.

10.3. Limitación de acceso

Sólo podrán acceder y tratar datos personales en el marco de las denuncias tramitadas mediante el presente Protocolo las personas referenciadas en esta Política.

10.4. Transparencia e información

Tanto quien realiza una comunicación, como la persona a la que se refiere dicha comunicación y los empleados o terceros afectados deben ser informados de las condiciones en las que sus datos personales son tratados. Para cumplir con esta obligación, se utilizará el documento del Anexo 1 de la presente Política, que incluye una cláusula legal de información para los denunciantes sobre el tratamiento de sus datos. Para las personas a las que va dirigida la denuncias, se utilizará el documento recogido en el Anexo 3.

10.5. Preservación de la identidad del informante y de las personas afectadas

Quien presente una denuncia tiene derecho a que su identidad no sea revelada a terceros. En especial, la persona a la que se refieran los hechos relatados no será nunca informada de la identidad del informante. Al denunciante se le informará expresamente de que su identidad será siempre reservada, que no se comunicará a las personas a que se refieren los hechos ni a terceros.

No se exigirá facilitar obligatoriamente datos que permitan la identificación del denunciante, teniendo en cuenta que las denuncias pueden ser anónimas.

La identidad del informante sólo podrá ser comunicada a la Autoridad Judicial, el Ministerio Fiscal o la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

Se informará al denunciante, con anterioridad y por escrito, de que dicha comunicación de datos va a tener lugar, salvo que ello pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial.

10.6. Ejercicio de derechos de los interesados

Las personas cuyos datos se traten en el marco de las denuncias tramitadas mediante el presente Protocolo tendrán los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento, portabilidad en las condiciones establecidas en el RGPD.

No obstante, si la persona a que se refieren los hechos ejerciese un derecho de oposición al tratamiento de sus datos, los datos podrán seguir tratándose sobre la base de que existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de los datos personales, salvo prueba en contrario.

10.7. Conservación

Los datos personales podrán conservarse, únicamente, durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la pertinencia o no de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. Transcurridos tres meses desde que se reciba la comunicación sin que se hubiese iniciado dicha investigación, los datos serán suprimidos, salvo que se conserven sólo para dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea aplicable la obligación de bloqueo de los datos.

Los datos personales relativos a las informaciones recibidas e investigaciones realizadas sólo se conservarán durante el tiempo necesario y proporcionado para cumplir los fines de la presente política. En ningún caso podrán conservarse los datos por un periodo superior a diez años.

10.8. Seguridad y confidencialidad

El canal habilitado para formular denuncias deberá contar con medidas técnicas y organizativas adecuadas para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas y a cualquier tercero que se mencione en la información suministrada, así como la identidad del informante, en caso de que se haya identificado.

Se deberán aplicar las medidas de seguridad en el tratamiento de datos personales que establece la Política de Seguridad de la Entidad, incluyendo, además, las siguientes medidas adicionales:

- a) Debe establecerse un sistema de control de accesos a los datos que restrinja aquel a las personas autorizadas y sólo cuando sea necesario para el desempeño de las funciones que tienen encomendadas.
- b) Se deben adoptar medidas para garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante y de las personas afectadas. En este sentido, se asignará un código identificativo tanto a la persona informante como a la supuestamente responsable de los hechos comunicados, con objeto de preservar la identidad de estas.
- c) Asimismo, en relación con el anonimato del informante, el sistema se debe configurar de tal forma que garantice que no se obtengan datos que permitan su identificación.
- d) Como garantía de confidencialidad, no figurará el hecho comunicado como motivo por el que se han adoptado medidas correctoras en el puesto de trabajo.

En la investigación sobre lo sucedido sólo se solicitará a la persona afectada información pertinente para el esclarecimiento de los hechos.

Los datos de la persona afectada obtenidos durante la investigación no se utilizarán para una finalidad distinta a la del procedimiento sancionador, sin perjuicio de las restantes obligaciones legales que incumben a la empresa (como la obligación de poner los hechos en conocimiento de la Justicia en caso de

tratarse de un delito público). Si la conducta fuera constitutiva de delito público, toda persona que la presenciare está obligada a ponerlo en conocimiento de la Justicia.

Una vez concluido el procedimiento sancionador, en su caso, los datos serán bloqueados durante el período de prescripción de la sanción, o en tanto puedan ser utilizados en un procedimiento judicial. Una vez transcurridos dichos plazos, los datos serán cancelados.

Los representantes de las personas trabajadoras únicamente conocerán la identidad de la persona informante si es imprescindible para el ejercicio de sus labores de representación.

Cuando la persona informante haya recibido asistencia sanitaria derivada de esa situación por parte de los servicios médicos de la entidad, los datos médicos constituirán categorías especiales de datos, y sólo serán tratados con una finalidad vinculada al hecho comunicado, como, por ejemplo, constituir prueba en el proceso sancionador frente al responsable de los hechos.

Los datos tratados se conservarán cifrados.

10.9. Cooperación con las autoridades competentes

Todas las personas, físicas o jurídicas, deberán colaborar con las autoridades competentes y estarán obligadas a atender los requerimientos que se les dirijan para aportar documentación, datos o cualquier información relacionada con los procedimientos que se estén tramitando, incluso los datos personales que les fueran requeridos.

11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través del correo electrónico corporativo, sin perjuicio de que complete su publicidad a través de su publicación en la página web de la FEPR, publicación en el tablón de anuncios o por escrito o cualquier otro medio que sirva para su conocimiento por la misma referidos en el apartado 7.1 del Protocolo.

El Protocolo se mantendrá vigente de manera indefinida mientras no se determine lo contrario o sea sustituido por otro posterior. En caso de que sea necesaria su revisión y adecuación, la FEPR se compromete a su realización con la mayor celeridad posible.

En todo caso, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del Protocolo, en los siguientes casos:

- a) En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente a la violencia y/o el acoso laboral.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios vigentes o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la FEPR y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación, violencia y/o acoso, en sus diversas manifestaciones, o determine la falta de adecuación del Protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

Anexo 1: Ficha de comunicación de posibles situaciones de conflicto interpersonal, violencia y/o acoso

COMUNICACIÓN FRENTE A POSIBLES SITUACIONES DE CONFLICTO INTERPERSONAL, VIOLENCIA Y/O ACOSO	
Datos referentes a la situación:	
<i>Tipos (Marque la que proceda teniendo en cuenta que el listado es meramente orientativo):</i>	
<input type="checkbox"/>	Violencia física
<input type="checkbox"/>	Acciones o ataques con medidas organizativas
<input type="checkbox"/>	Acciones o ataques a las relaciones sociales
<input type="checkbox"/>	Acciones o ataques a la vida privada
<input type="checkbox"/>	Acciones o ataques a las actitudes y/o creencias
<input type="checkbox"/>	Agresiones verbales
<input type="checkbox"/>	Rumores
<input type="checkbox"/>	Acoso discriminatorio
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo o género
<input type="checkbox"/>	Violencia o acoso en el contexto digital
<input type="checkbox"/>	Otro tipo de conflicto interpersonal
Datos referentes a la situación:	
<i>Descripción de los hechos/Descripción cronológica del conflicto o situación concreta (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):</i>	
<p><i>Lugar:</i></p> <p><i>Centro de trabajo:</i></p> <p><i>Fuera del centro de trabajo (identificar lugar):</i></p>	
Datos referentes a la situación:	
<i>Personal presente/testigos y/o pruebas (En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos):</i>	
<i>Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (Indicar cuales):</i>	
Datos referentes a la situación:	
<i>Consecuencias laborales (Marque la que proceda):</i>	
<input type="checkbox"/>	Repercusión emocional sin baja laboral
<input type="checkbox"/>	Interrupción laboral con baja laboral
<input type="checkbox"/>	Ninguna
<input type="checkbox"/>	Otras:
.....	
.....	

<p>Datos referentes a la persona denunciante:</p> <p><i>Edad:</i></p> <p><i>Sexo/Género:</i></p> <p><i>Nombre y apellidos:</i></p> <p>.....</p> <p>...</p> <p><i>Departamento/Lugar de trabajo:</i></p> <p>.....</p>
<p>Datos referentes a la persona denunciada:</p> <p><i>Edad:</i></p> <p>....</p> <p><i>Sexo/Género:</i></p> <p>...</p> <p><i>Nombre y apellidos:</i></p> <p>.....</p> <p><i>Departamento/Lugar de trabajo:</i></p> <p>.....</p>
<p>Cumplimentar en caso de ser una persona diferente la que se encuentra expuesta a la posible situación conflicto interpersonal, violencia y/o acoso en el trabajo (salvo que se trate de una denuncia anónima):</p> <p><i>Nombre y apellidos:</i></p> <p>.....</p> <p><i>Cargo:</i></p> <p>.....</p> <p><i>Firma:</i></p> <p>.....</p> <p><i>Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de conflicto interpersonal, violencia y/o acoso en el trabajo:</i></p> <p>.....</p>
<p>Se tenga por presentada la queja o denuncia y se inicie el procedimiento previsto en el Protocolo.</p> <p> </p> <p><i>Localidad y fecha</i></p> <p><i>Firma de la persona interesada</i></p>

Firma y autorización del/la empleado/a expuesto a la posible situación de conflicto interpersonal, violencia y/o acoso en el trabajo:

Los datos personales serán tratados por FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.P., con domicilio en C/ Príncipe de Vergara 108- 2ª Planta, 28002 – Madrid, teléfono 91 535 89 15 y correo electrónico fundación@funprl.es para gestionar su denuncia y las posteriores actuaciones para el cumplimiento del Protocolo frente al acoso. Delegado de Protección de Datos: Picón & Asociados Abogados, dpd@piconyasociados.es. La base legitimadora del tratamiento es el cumplimiento de un deber legal, por lo que resulta obligatorio para la indicada finalidad, no siendo posible llevarla a cabo en otro caso. Los datos podrán conservarse durante el tiempo necesario para realizar la investigación y determinar las posibles responsabilidades. Podrán ser comunicados al Ministerio Fiscal, los órganos jurisdiccionales o las fuerzas y cuerpos de seguridad. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, solicitar la portabilidad o limitación del tratamiento de los datos, así como oponerse a este, con las limitaciones legales, a través de los medios indicados al principio de esta cláusula. Frente a cualquier vulneración de sus derechos, puede presentar una reclamación ante la AEPD (www.aepd.es) u obtener más información dirigiéndose a dicho organismo.

Anexo 2: Actuación ante posibles situaciones de violencia y/o acoso en el trabajo

Ante cualquier situación de molestia que se perciba sea por parte de un/a compañero/a, superior, usuario, proveedor, etc., se deberá actuar de la siguiente forma:

- Dejar claro el rechazo de las pretensiones, situaciones, actitudes que denoten cualquier tipo de acoso.
- Comunicar por escrito la situación a la empresa, mediante la FICHA DE COMUNICACIÓN DE POSIBLES SITUACIONES DE CONFLICTO INTERPERSONAL, VIOLENCIA Y/O ACOSO (Anexo 1).
- Se deberá guardar una copia de dicho escrito con la fecha incluida.
- En un breve plazo de tiempo la Dirección de la FEPR se dirigirá directamente (verbal o por escrito) a la persona denunciante para reiterarle LA declaración de principios y las garantías del proceso respecto al mismo, y respecto al supuesto denunciado, para expresar su rechazo ante las actitudes y comportamientos presentados, realizando las actuaciones preliminares pertinentes.
- Si la persona trabajadora considera que no procede utilizar el canal interno por el tamaño reducido de la empresa o por la figura de la persona denunciada, siempre es posible recurrir a órganos externos de la Administración Pública o a órganos judiciales. Para ello es necesario interponer una denuncia externa por escrito refiriendo la gravedad del caso a los organismos públicos competentes:
 - Instituto de Salud Laboral de la CC.AA.
 - Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, por lo que respecta a la empresa, en función de los resultados obtenidos de las investigaciones efectuadas en los casos de denuncias de acoso, esta podrá proceder a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas organizativas y/o disciplinarias estime oportunas. A título ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto, modalidad de trabajo y/o régimen de turnos u horarios. En ningún caso, se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o ubicación dentro de la empresa.
 - 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 régimen de infracciones

y sanciones previsto en el Capítulo X del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de Madrid (publicado en el BOCM n. 192, de 13 de agosto de 2022) o, en su caso, lo previsto el artículo 54 LET.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la FEPRM 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 la violencia y/o 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 la FEPRM estudiará adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y/o de sensibilización y podrá llevar 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/o de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Anexo 3: Información a la persona a la que se refiere una comunicación

Le informamos a continuación, detalladamente, sobre los hechos que se le imputan, el tratamiento de sus datos personales en el marco de nuestro canal de denuncias tramitadas como consecuencia del Protocolo para la Prevención y Actuación en Casos de Violencia y Acoso en el Trabajo y los derechos que le asisten, en la medida en que se ha recibido una comunicación referida a usted.

1.- Descripción sucinta de los hechos que se imputan

2.- Derechos que le asisten

Usted tiene los siguientes derechos, en el marco de los hechos denunciados y que están siendo objeto de investigación:

- Derecho a presentar alegaciones por escrito.
- Derecho a acceder al expediente, sin que se le pueda revelar a usted la identidad de la persona informante.
- Derecho a ser oído en cualquier momento.
- Posibilidad de comparecer asistido de abogado.

3.- Información sobre el tratamiento de sus datos personales

¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos?

- Identidad: FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.P. CIF: G82354176
- Dirección postal: C/ Príncipe de Vergara 108- 2ª Planta, 28002 - Madrid
- Teléfono: 91 535 89 15
- Correo electrónico: fundación@funprl.es.

¿Quién es el Delegado de Protección de Datos (DPD) de la entidad y cómo puede ayudarte?

El DPD es una figura, legalmente prevista, que tiene como funciones principales las de informar y asesorar a nuestra entidad sobre las obligaciones que le afectan en materia de protección de datos personales y supervisar su cumplimiento.

Además, el DPD actúa como punto de contacto para cualquier cuestión relativa al tratamiento de datos personales, por lo que, si tiene cualquier consulta, duda o sugerencia en relación con cómo usamos sus datos personales, puede usted dirigirse a él:

- Identidad del Delegado de Protección de Datos: Picón & Asociados Abogados.
- Correo electrónico de contacto del DPD: dpd@piconyasociados.es

¿Con qué finalidad tratamos sus datos personales?

Tratamos los datos personales que nos facilite o que obtenemos con la finalidad de gestionar la notificación o denuncia, realizar la investigación de los hechos denunciados y, en su caso, adoptar las correspondientes medidas o acciones legales ante el órgano que corresponda.

Las categorías de datos tratados son todos aquellos que hayan sido facilitados por usted, por el informante o por un tercero y que tengan relevancia para los fines indicados.

Aquellos datos personales que no hayan sido facilitados directamente por usted han sido proporcionados por el propio informante o han sido obtenidos en el curso de la investigación.

¿Durante cuánto tiempo trataremos sus datos?

Sólo conservamos sus datos por el periodo de tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que fueron recogidos, dar cumplimiento a las obligaciones legales que nos vienen impuestas y atender las posibles responsabilidades que pudieran derivar del cumplimiento de la finalidad para la que los datos fueron recabados.

Transcurridos tres meses desde que se reciba una comunicación sin que se hubiese iniciado una investigación de los hechos, los datos serán suprimidos. No obstante, podrán conservarse durante los plazos de prescripción de las obligaciones legales sólo para dejar evidencia del funcionamiento del sistema.

En ningún caso podrán conservarse los datos por un periodo superior a diez años.

¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?

La legitimación para tratar sus datos se basa en la obligación legal de comprobar e investigar las acciones y omisiones que puedan ser objeto de infracción.

¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?

Le informamos que sus datos únicamente podrán ser comunicados a terceros cuando resulte necesario para la adopción de medidas correctoras en la entidad o la tramitación de los procedimientos sancionadores o penales que, en su caso, procedan.

En especial, los datos personales generados durante la gestión del procedimiento pueden ser comunicados a la Autoridad Judicial, Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora. La identidad del informante sólo podrá ser comunicada a dichos destinatarios, no pudiendo ser revelada a terceros.

¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?

Cualquier persona tiene derecho a obtener confirmación sobre si estamos tratando datos personales que le conciernen, o no. Las personas interesadas tienen derecho a acceder a sus datos personales, así como a solicitar la rectificación de los datos inexactos o, en su caso, solicitar su supresión cuando, entre otros motivos, los datos ya no sean necesarios para los fines para los que fueron recogidos.

En las condiciones previstas en el Reglamento General de Protección de Datos, los interesados podrán solicitar la limitación del tratamiento de sus datos o su portabilidad, en cuyo caso únicamente los conservaremos para el ejercicio o la defensa de reclamaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, en caso de que la persona a la que se refieran los hechos relatados en la comunicación o a la que se refiera la revelación pública ejerciese el derecho de oposición se presumirá que, salvo prueba en contrario, existen motivos legítimos imperiosos que legitiman el tratamiento de sus datos personales y, por tanto, sus datos seguirán siendo tratados con ese fin.

Puede ejercer todos los derechos mencionados a través de cualquiera de los medios de contacto con la Entidad señalados más arriba.

Frente a cualquier vulneración de sus derechos, especialmente cuando usted no haya obtenido satisfacción en su ejercicio, puede presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (datos de contacto accesibles en www.aepd.es), u otra autoridad de control competente. También puede obtener más información sobre los derechos que le asisten dirigiéndose a dichos organismos.

Le rogamos que firme este documento, para que conste la recepción del mismo.

Nombre y apellidos: _____

Firma: