Protocolo - Medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral

FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS ANA MOGAS

DICIEMBRE 2021

INDICE:

1. INTRODUCCIÓN pág.3
2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO pág.4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA pág.4
4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD pág.5
5. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO pág.7
6. TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL pág.8
7. COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO pág.10
8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA pág.11
9. SANCIONES DISCIPLINARIAS pág.16
10. PROTECCIÓN DE DATOS pág.16
11. CONFIDENCIALIDAD pág.18
12. RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN pág.19

ANEXO I MODELO DE COMPROMISO pág.20
ANEXO II MODELO DE DENUNCIA pág.22
ANEXO III MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD pág.23
ANEXO IV MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL pág.25

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

1. INTRODUCCIÓN

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato que se encuentran amparados en los arts. 10,14,15 y 18 de la Constitución Española, en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, son unos aspectos esenciales a tener en consideración. Por ello, la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando a la Dirección de la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

2. OBJETIVO DEL PROTOCOLO

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

La prevención del acoso en el entorno laboral requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la actuación de la empresa frente a las denuncias por acoso. Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente procedimiento será de aplicación a todas las personas que presten servicio en la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas, con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma.

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas con la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas, siempre que realice su actividad en centros de trabajo

dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla.

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

El presente protocolo tendrá carácter indefinido, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, y a petición de cualquiera de las partes, se puedan modificar o incorporar acciones después de la correspondiente negociación. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrá comunicar a la empresa las incidencias que hayan detectado en la aplicación de este protocolo, con el fin de que la empresa y la representación de las personas trabajadoras negocien posibles modificaciones del mismo.

El contenido del presente protocolo entrará en vigor en la fecha de la firma del plan de igualdad del que formará parte.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD

4.1. Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la empresa, y respetando los siguientes principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales en la empresa.

Por ello, la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas se compromete a:

- Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la empresa.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

pudieran producirse.

- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

4.2. Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra empresa, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

4.3. La implantación del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* implica el desarrollo de las siguientes **medidas:**

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas , así como al personal de nueva incorporación.
- Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

por razón de sexo.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el proceso de implantación de estas medidas se contará con la participación y colaboración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la Empresa.

Todas las personas trabajadoras de la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas tienen la responsabilidad de garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

5. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento que se lleva a cabo en base al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual, acoso moral y mobbing: Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la recomendación de Unión Europea 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

- Que se crea en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno del trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora intentando someterla emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, con el objetivo de anular su capacidad o promoción profesional.

6. TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

6.1. Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, whatsapps, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

6.2. Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, whatsapps o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

6.3. Actuaciones de carácter físico

- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos no autorizados.

6.4. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Fundación Educativa Franciscanos Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

7. COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

Se crea una Comisión de actuación en caso de acoso para la instrucción y seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por las siguientes personas:

Elegidas por la Dirección de la empresa:

- Juan Joaquín Almirón Dinamarca Director General de la Fundación.
- Mª del Mar Fernández Fernández: Directora Área Desarrollo de Personas.

Elegidas por la RLT:

- Sergio Romero Rodríguez. Profesor del Colegio Divina Pastora de O Barco de Valdeorras (Ourense)
- Mª Teresa Navarro Sánchez. Profesora del Colegio Divina Pastora de Villa del Río (Córdoba)

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad. No se generará ningún complemento retributivo por formar parte de esta Comisión.

Las **competencias y responsabilidades** de esta Comisión son:

- Recepción de las denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la dirección de la empresa para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

Esta Comisión investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual o por razón de sexo.

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se vea involucrado en un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia:

- Juan Ramírez Lendínez. Profesor del colegio de Villa del Río (Córdoba). (Por la empresa).
- Marta Barrios Núñez de Arenas. Profesora del Colegio Divina Pastora de Vallecas (Madrid). (Por las personas trabajadoras).

Los acuerdos de esta Comisión se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría de la Comisión.

8. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso puede interponer denuncia, como persona trabajadora afectada o por tener conocimiento de conductas de acoso a otros compañeros/as.

Se establecen los siguientes canales que permiten comunicar, de manera confidencial y a través de un formulario, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso sexual o por razón de sexo:

- Comunicación dirigida al buzón de la "Comisión de actuación en caso de acoso" a: comisionactuacional@edu.anamogas.org
- A estos efectos las comunicaciones podrán hacerse llegar también al Comité de Observancia de la Fundación como órgano dependiente del Patronato, a través de cualquiera de los siguientes medios:
    - Correo postal: Presidente del Patronato (A/A Comité Observancia). C/

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

La denuncia de acoso se deberá realizar por escrito. No se aceptará la vía verbal como medio de denuncia de las sospechas de acoso laboral.

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Proteger a la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente de los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- A propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible, y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo se procurará la protección suficiente a la víctima, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley

3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos, en cualquier momento ante la jurisdicción correspondiente.

8.1. Inicio del procedimiento.

El proceso se inicia con la presentación de la denuncia. La Comisión nombrará a uno de sus miembros como la persona encargada de tramitar la denuncia, y de realizar un chequeo de veracidad. En el plazo de 2 a 4 días laborables, le asignará un número de expediente y, junto con un primer informe, dará traslado de toda la documentación a la Comisión de actuación en caso de acoso.

8.2. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas…).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del denunciante.
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

La Comisión de actuación en casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada.

8.3. Instrucción del expediente.

La Comisión de actuación se reunirá antes de 10 días laborables, desde la presentación de la denuncia, para activar la fase instructora en la que se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que pueden aportar información.

Fundación Educativa Franciscanos Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones, que recogerá los hechos, testimonios y pruebas practicadas, concluyendo si queda probado o no el acoso. Este informe servirá para la adopción de la decisión final, que deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciada y denunciante. En el desarrollo del procedimiento se dará audiencia primero a la víctima y después a la persona denunciada.

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 20 días laborables para la instrucción y resolución de las denuncias.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la Comisión.

Durante la instrucción del expediente la Comisión podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad.

Durante la tramitación del expediente la dirección de la empresa puede, a propuesta de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptar las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima.

8.4. Resolución del expediente.

La dirección de la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas , una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, y una vez informado al Equipo de Titularidad y al Patronato de la Fundación, este último en el supuesto de que la sanción a la persona agresora sea la extinción del vínculo contractual, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión de actuación en caso de acoso.

También se comunicará esta decisión a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad y al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

En función de los resultados, la dirección General de la Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas, procederá a:

a) En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, se archivan las actuaciones elaborándose un informe justificativo.

b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
- Aplicar una sanción a la persona agresora, en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54 ET, el Reglamento de Régimen Interior, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa.

La dirección de la empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, modificación de las condiciones laborales, previo consentimiento de la víctima para ayudar a su recuperación, etc.).

8.5. Seguimiento del expediente.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables, la Comisión de actuación en caso de acoso realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Se levantará un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

de igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

9. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio colectivo aplicable o en el (Reglamento de Régimen Interior, Plan de Convivencia):

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado forzoso sin derecho a indemnización.
- Movilidad funcional.
- Traslado a un centro de trabajo de una localidad distinta durante un periodo de tiempo.
- Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

10. PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos (en adelante "RGPD"), en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación de la Comisión de actuación en caso de acoso queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros de esta Comisión, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañen a la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros de esta Comisión se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, a menos que dicha cesión se realice por imperativo legal.

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación de esta Comisión.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, esta Comisión respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico: dpo@edu.anamogas.org, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros de la Comisión serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para

decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.

11. CONFIDENCIALIDAD

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cada una de las partes se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto de esta Comisión y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo del mismo, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas sea requerida por la ley. A tal fin, cada miembro de la Comisión suscribirá un documento de confidencialidad.

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado.

Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

12. RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, en este caso, es el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

ANEXO I: MODELO COMPROMISO DE LA EMPRESA FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En Madrid a 15 de diciembre de 2021

FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS ANA MOGAS, con domicilio en C/ Santa Engracia ,140 ,28003, y con CIF nº R 2802442J representada por Juan Joaquín Almirón Dinamarca, Director General de La Fundación y con DNI nº 30799154S declara que en la reunión del patronato celebrada el día 15 de diciembre de 2021 se adoptó el compromiso de la organización frente al acoso sexual y por razón de sexo, fomentando un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que forman parte de la comunidad educativa.

Las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra las personas, por lo que la FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS ANA MOGAS se compromete a:

- No permitir ni tolerar actitudes o comportamientos que impliquen acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Atender las reclamaciones que puedan producirse en la empresa de casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la confidencialidad, imparcialidad y seguridad jurídica en las reclamaciones y denuncias que se puedan producir por este tema.
- Garantizar la protección de las personas que presente reclamaciones o denuncias.
- Sancionar las conductas en las que se demuestre la existencia de una situación que genera acoso sexual o por razón de sexo.

Para la consecución efectiva de este compromiso, la FUNDACIÓN EDUCATIVA FRANCISCANAS ANA MOGAS se compromete a establecer entre otras las siguientes medidas:

- Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Distribución y difusión entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y

actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Realización de campañas informativas y de sensibilización sobre esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la empresa.
- Evaluación y seguimiento del desarrollo y funcionamiento del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Para la elaboración e implantación de este protocolo se contará con la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento de lo dispuesto en la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Fdo. JUAN JOAQUÍN ALMIRÓN DINAMARCA

DIRECTOR GENERAL DE LA FUNDACIÓN

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

ANEXO II: MODELO DE DENUNCIA

SOLICITANTE (marcar con una X)

Persona afectada	Representante de la plantilla
Recursos humanos	Otros

SOLICITUD (marcar con una X)

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Por procedimiento informal

Por procedimiento formal

TIPO DE ACOSO (marcar con una X)

Sexual

Por razón de sexo

Otras discriminaciones (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

APELLIDOS _____

NOMBRE _____

NIF _____

SEXO: Hombre Mujer

PUESTO DE TRABAJO _____

CENTRO DE TRABAJO _____

DEPARTAMENTO _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTOS QUE SE APORTAN

EN CASO DE TESTIGOS INDICAR SUS NOMBRES Y APELLIDOS

Localidad, fecha y firma del solicitante

En LOCALIDAD a DIA de MES de AÑO

Firmado:

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

ANEXO III. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

D/Dña._____ mayor de edad, provisto de DNI nº _____ forma parte de la Comisión de actuación en caso de acoso, en representación de (empresa /RLT) _____y se compromete y obliga a guardar absoluta confidencialidad sobre los datos e información de carácter personal e institucional que conozca o a los que tenga acceso como consecuencia de la participación en todas las funciones que tiene asignadas esta Comisión en el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral*, cualquiera que haya sido la forma de acceso a tales datos o información. Queda absolutamente prohibido obtener copias o fotografías sin autorización de la información a la que pueda tener acceso, en el marco del presente "Compromiso de confidencialidad".

A los efectos del cumplimiento de la presente cláusula de confidencialidad, tiene carácter de información confidencial cualquier información de carácter personal, profesional, jurídico, técnico, empresarial, económico, comercial, informático o tecnológico relacionada con la actividad de las partes, incluidos datos de carácter personal, documentos, informes, contratos, informaciones y/o comunicaciones verbales, archivos y ficheros electrónicos, imágenes, ya sean originales, copias o fotocopias que se encuentren y/o sean titularidad de las partes.

Por ello, se compromete a:

1. No revelar, ni comunicar a persona alguna ajena a la Comisión de actuación en caso de acoso información referente al mismo y a la que haya tenido acceso en el desempeño de las funciones que tiene encomendadas, excepto en el caso de que ello sea necesario para dar debido cumplimiento a obligaciones impuestas por las leyes o normas que resulten de aplicación, o sea requerido para ello por mandato de la autoridad competente con arreglo a Derecho.

Exigir guardar secreto respecto de toda aquella información y material que hayan conocido, que se le haya entregado o al que hayan tenido acceso como consecuencia de su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso.

2. Utilizar la información a que alude el apartado anterior únicamente en la forma que exija el desempeño de sus funciones, y no disponer de ella de ninguna otra forma o con otra finalidad.

3. No utilizar en forma alguna cualquier otra información que hubiese podido obtener prevaliéndose de su asistencia a las reuniones de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4. Cumplir, en el desarrollo de sus funciones la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal y, en particular la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales 3/2018, de 5 de diciembre y disposiciones complementarias o cualquier otra norma que las

sustituya en el futuro.

5. En virtud de lo establecido en el Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, las personas que forman parte de la Comisión de actuación en caso de acoso deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

6. Cumplir los compromisos anteriores incluso después de extinguida, por cualquier causa, su participación en la Comisión de actuación en caso de acoso del _____.

El/la abajo firmante se hace responsable frente al colegio_____, y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarcirá al colegio_____de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que éste se vea obligado a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

Y para que surta plenos efectos, firmo la presente declaración, en_____,a__ de _____de 202_.

Firmado,[1]

---

[1] *De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos personales y garantía de los derechos digitales, le informamos que los datos personales recogidos en su condición de Asesor externo especializado en materia de igualdad y los proporcionados a través de su vinculación a la Comisión de Igualdad del Colegio____ han sido incorporados en las bases de datos del Colegio y tratados automatizadamente, en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.*

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2018 Vd. tiene derecho en cualquier momento a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al tratamiento de los datos referentes a su persona incluidos en nuestras bases de datos dirigiendo un escrito a:_____.

ANEXO IV: MODELO DE ACTA DE ACUERDO SOBRE EL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL ENTORNO LABORAL

ASISTENTES:

En representación de la empresa:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En representación de la RLT:

- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]
- [NOMBRE, APELLIDOS Y CARGO]

En ____ siendo las_____ del día___se reúnen las personas reseñadas anteriormente en representación de la empresa, y de la representación legal de las personas trabajadoras con el fin de acordar el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral*. En base a ello:

1º Se dan por concluidas las negociaciones y, por tanto, se procede a la firma del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, que se adjunta como anexo a esta acta.

2º Se establece el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno laboral.

3º Se acuerda la constitución de la Comisión de actuación en caso de acoso.

4º Ambas partes acuerdan que tendrá una vigencia indefinida.

5º Las partes se comprometen a dar traslado, en tiempo y forma, del presente Acuerdo y el texto final del *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Fundación Educativa Franciscanas Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid

6º Las partes designan en este acto a_____, con DNI como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos a efectos de registrar el *Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral* _____ante el REGCON.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las_horas del día____de_____ de 202_.

Representante de la Empresa Representante de la RLT Persona designada para trámites de inscripción

Fundación Educativa Franciscanos Ana Mogas
C/Santa Engracia, 140, 28003 Madrid