



2023 - 2026

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO MORAL,
SEXUAL Y POR RAZÓN DE
SEXO EN LA FEDERACIÓN
ESPAÑOLA DE FIBROSIS
QUÍSTICA (FEFQ)**





ÍNDICE

1. Introducción	3
2. Objeto	3
3. Alcance	4
4. Declaración de principios	4
5. Compromiso	5
6. Referencias	5
7. Definiciones	6
Conflicto	6
Acoso moral, psicológico o <i>mobbing</i>	6
Acoso sexual	7
Acoso por razón de sexo	8
8. Medidas preventivas de actuación	9
Difusión del Plan	9
Responsabilidad	9
Formación	9
9. Protocolo de actuación	10
Fase inicial: Análisis inicial	10
Fase A: Reunión de mediación	10
Fase B: Comisión de Investigación	12
10. Control y seguimiento	14
11. Garantías del protocolo de actuación	14
12. Tipificación de las faltas y sanciones	14
Escala de gravedad de la situación de acoso	15
13. Anexos	17



1. Introducción

La Federación Española de Fibrosis Quística (FEFQ), en su apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se adquiere el compromiso de desarrollar un protocolo para la prevención y actuación de acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo.

El protocolo está redactado siguiendo un “marco normativo en igualdad” y que destacamos:

- La Ley Orgánica de 3/2007 publicada en el BOE el 22 de marzo de 2007 tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asimismo entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- En el art. 45.1 de la presente ley, se define el objeto de los planes de igualdad “Las empresas 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar”.
- En el art. 46 establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad y debemos hacer referencia al punto 2 en el que se relacionan las materias a contener en los planes de igualdad, estando entre las mismas “... prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”
- Las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo están reguladas en el art. 48.1 que indica “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”.
- El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE).

2. Objeto

Este procedimiento tiene por objeto prevenir que se produzca acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.



Declarar formalmente el rechazo de la FEFQ hacia el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la agresor/a, ni cual sea su rango jerárquico.

Establecer aquellas medidas necesarias para prevenir y evitar que se produzca el acoso moral, sexual y por razón de sexo en la FEFQ, así como determinar concretamente el procedimiento de actuación y sanción internas y sus garantías en caso de que algún/a trabajador/a presente queja en estas materias.

En caso de darse la situación de acoso entre personas de la Junta Directiva, las personas causantes quedarán automáticamente relegadas de sus funciones hasta concluir si existe o no una situación de acoso. En caso de que se confirme esta situación, la persona causante del acoso abandonará su puesto en la Junta Directiva.

Garantizar que toda persona que considere que es objeto de acoso moral, sexual y por razón de sexo, tendrá derecho a presentar una queja internamente y ello, sin perjuicio de ejercer las acciones legales oportunas. Que todo el personal de la empresa conozca la existencia del protocolo y se implique en la prevención de conductas susceptibles de acoso moral, sexual o acoso por razón de sexo.

A los efectos del presente procedimiento, no se tendrán en consideración ni serán admitidas a trámite, aquellas denuncias por presunto acoso que se planteen una vez transcurridos más de 6 meses desde los últimos hechos causantes. Del mismo modo, no serán atendidas ni tenidas en cuenta las denuncias de carácter verbal que no hayan sido cumplimentadas en forma escrita ni otras, que, aun siendo escritas, no recojan o especifiquen con claridad los datos básicos para identificar debidamente a las personas implicadas en la causa (denunciante/víctima/denunciado-a), carezcan de información sobre los hechos o no estén debidamente firmados por el denunciante.

3. Alcance

El presente procedimiento será de aplicación para todo el personal que presta sus servicios en la FEFQ.

4. Declaración de principios

- Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.
- Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora.



- Que cualquier persona de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.
- La dirección y las demás personas con responsabilidad de mando sobre equipos de personas debe aplicar estos principios y emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo por que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.
- Que toda la plantilla debe observar el presente código de conducta, velar por que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

5. Compromiso

La FEFQ se compromete a:

- Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
- Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso en el trabajo puedan denunciar dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y evitar que se repita, garantizando, asimismo, el derecho a invocar dichos procedimientos.
- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.
- Difundir un Código Ético que contemple los estándares éticos y morales.

6. Referencias

- Art. 14 de la Constitución Española.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00

C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897

E-mail: fqfederacion@fibrosis.org - Página web: www.fibrosisquistica.org



- Art. 4.2, 39.3 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.
- Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo (AMEVA).
- Art. 66, 67, 68, 69 y 70 (Capítulo VII de Faltas y Sanciones) del Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
- Art. 7.2 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Declaración de la Organización Internacional del trabajo sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Definiciones

Conflicto

Situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes o más, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente contrapuestas. Los conflictos suelen ser pasajeros y localizados en un momento concreto, se dan en el marco de las relaciones humanas y afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el mismo.

Acoso moral, psicológico o *mobbing*

El acoso moral se define como la situación en la que la persona empleada o grupos de personas empleadas ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro/a empleado/a, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir 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(s) persona(s) agredida(s), y lograr que finalmente esa persona o esas personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Puede ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes (siempre que ocurran de manera sistemática).

- Abuso del cargo/función: tiene lugar cuando la persona responsable de área/proyecto/ actividad se aprovecha de su cargo y de sus atribuciones frente a alguien que está en una situación de “dependencia - jerárquica” o subordinación.



- Privar de información profesional a la persona colaboradora para el desempeño de su trabajo.
- Juzgar públicamente a la persona colaboradora de su desempeño de manera ofensiva.
- Aislar a la persona colaboradora del resto de compañeros/as sin causa que lo justifique.
- Trato vejatorio:
 - Insultar o menospreciar repetidamente.
 - Reprender reiteradamente delante de otras personas.
 - Difundir rumores sobre su trabajo o vida privada.
 - Las comunicaciones de todo tipo de contenido y carácter ofensivo.
- Acoso discriminatorio, cuando está motivado por:
 - Creencias políticas y religiosas de la víctima.
 - Ataques por motivos sindicales.
 - Sexo u orientación sexual.
 - Mujeres embarazadas o maternidad.
 - Estado civil o edad.
 - Origen, etnia o nacionalidad.
 - Discapacidad.
- El acoso moral puede ser de diversos tipos:
 - Acoso Moral Descendente: aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
 - Acoso Moral Horizontal: se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
 - Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

Acoso sexual

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbalmente manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto



activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprobable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la entidad, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A modo de orientación, y sin pretensión de ser un listado exhaustivo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes, bromas o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras
- Uso de imágenes o posters obscenos en los lugares y herramientas de trabajo
- Gestos obscenos;
- Contacto físico deliberado e innecesario, rozamientos
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios
- Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio)
- Agresiones físicas.

Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2. de la LO. 3/2007, es 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.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la entidad, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción de trabajo. La acción ejercida por la persona que acosa ha de ser indeseada, rechazada por quien la sufre y ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:



- Las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo por razón de sexo.
- Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por su razón de sexo.

8. Medidas preventivas de actuación

Difusión del Plan

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la FEFQ que este tipo de conductas son inaceptables, la presente instrucción de trabajo se dará a conocer a través de acciones informativas y formativas y también estará disponible en la nube interna de la FEFQ para que pueda ser consultado en todo momento.

El Manual de Acogida, dirigido al personal de nuevo ingreso, incluirá información sobre este protocolo de actuación.

Responsabilidad

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La dirección y personas responsables deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.

Formación

En línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia estará en los programas de formación existentes en la FEFQ.

Esta formación pretende dar a los/as trabajadores/as instrumentos adecuados para afrontar de manera adecuada los conflictos que surjan con relación al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.



9. Protocolo de actuación

El procedimiento fijado para el presente protocolo se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que una trabajadora o un trabajador sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios o modalidades), o que lo sospeche sobre un compañero o una compañera, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

Este procedimiento se muestra en forma de diagrama en el Anexo 1.

Fase inicial: Análisis inicial

En esta fase se iniciará mediante comunicación formal por escrito y enviarlo al correo electrónico habilitado para estos temas (rrhh@fibrosisquistica.org o presidencia@fibrosisquistica.org) del/ la propio/a trabajador/a o persona que tenga conocimiento fundado del problema, por encontrarse en su entorno laboral (Anexo 2. Formulario de notificación de acoso). Pudiendo iniciarse de oficio por las personas responsables de áreas/programas/actividades, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de todo el personal. En el escrito recogerán los hechos o comportamientos observados.

La denuncia formal y por escrito se remitirá a la persona mediadora, que fue propuesta y nombrada en la Comisión de Igualdad, y que lo registrará con la fecha de entrada y que a su vez lo pondrá en conocimiento a la dirección.

Fase A: Reunión de mediación

La persona mediadora

El nombramiento, en la Comisión de Igualdad, de la persona Mediadora se celebró en Acta y que se anexa al presente Protocolo.

La persona nombrada Mediadora actuará objetivando la situación, determinando las medidas para su solución y constatando la resolución del problema.

La persona Mediadora deberá actuar con absoluta discreción y confidencialidad sobre el problema que se le expone.

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada.



Reunión de mediación

Recibida la denuncia formal por escrito, la persona Mediadora recopilará la información que se requiera para poder efectuar la primera valoración del caso.

En el proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad, sigilo y participación de todas las personas implicadas, podría ser necesario proceder a entrevistar a las personas afectadas -denunciante y denunciado/a- y posiblemente a testigos u otro personal de interés -personas responsables y/o compañero/as-, si los hubiere.

Las Áreas y Departamentos deberán colaborar con la persona Mediadora en todo lo que esta solicite, con el fin de que puede tener todos los elementos de juicio necesarios.

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, la persona Mediadora podrá proponer a la persona responsable del área de la actividad a que pertenezca, medidas organizativas (dispensar la prestación del servicio o la adscripción a otro puesto con carácter transitorio), mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre los/as trabajadores/as afectados/as.

Resolución de la fase de mediación

Al finalizar esta indagación previa, la persona Mediadora, emitirá un Informe de Valoración Inicial, que elevará a la dirección de la FEFQ, en el que se constatará o no la existencia de la situación de acoso y que incluirán las recomendaciones propuestas para atender a la resolución del conflicto.

El plazo para recabar información y elaborar el informe correspondiente no podrá ser superior a 7 días hábiles desde la recepción de la denuncia. En caso de extrema gravedad, este período no podrá ser superior a 3 días hábiles.

Competencias y funciones de la persona mediadora

Su misión principal será impulsar la tramitación del procedimiento interno para resolver los expedientes abiertos, así como prestar apoyo a los trabajadores o trabajadoras presuntamente acosados/as.

Sus funciones serán:

- Recibir todas las consultas y denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones y aclarando dudas sobre el presente Protocolo.
- Poner en conocimiento del órgano responsable las consultas y denuncias recibidas en materia de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.



- Llevar a cabo, con la ayuda del resto de integrantes de la Comisión, la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este Protocolo.
- Comunicar a la Presidencia de las medidas propuestas por la Comisión de Investigación en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- Y, cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Fase B: Comisión de Investigación

Composición

Se dará inicio a esta fase cuando el análisis inicial determine que hay indicios claros de la existencia de un posible caso de acoso, cuando cualquiera de las partes haya rechazado la mediación, en el caso de que el estado psico-físico de una de las partes aconseje ir directamente a esta fase, y de oficio, tras el seguimiento y control de las medidas propuestas inicialmente que determinarán que el conflicto inicial no se hubiera resuelto y con el transcurso del tiempo se hubiera convertido en un proceso de acoso.

Constitución de la Comisión de Investigación

La Comisión de Investigación retomará el caso objeto de solicitud y valorará la situación en base a la información que ya posee, pudiendo ampliarla si lo considerase necesario.

La Comisión de Igualdad de la FEFQ, nombrará a la Comisión de Investigación en el plazo de 2 días hábiles desde la recepción del informe de resolución y que estará formada por:

- Un/a representante de la Comisión Ejecutiva de la FEFQ, que ejercerá las funciones de Presidente/a de la Comisión.
- Un/a representante del equipo técnico de la Entidad, que ejercerá las funciones de Secretario/a de la Comisión.
- Un/a representante del Grupo de Trabajo de Igualdad.

Los componentes de la Comisión de Investigación deberán abstenerse de participar en las votaciones en caso de interés personal en el asunto, intervención como testigo o, en cuanto por su relación con la persona afectada o denunciada de parentesco, amistad íntima o enemistad manifiesta.

Competencias y funciones de la Comisión de Investigación

- Recibir las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- Investigar los hechos denunciados.



- Elaborar un informe con las conclusiones y la propuesta de resolución sobre el supuesto caso de acoso investigado y enviarlo a la Comisión de Igualdad y este a su vez elevarlo a la Presidencia de la FEFQ.
- Recomendar las medidas que estime convenientes.
- Transmitir a la persona Mediadora, mediante un informe, la resolución adoptada
- Supervisar el cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia del acoso sexual, moral o por razón de sexo.
- Cualesquiera otras funciones que se puedan derivar del cumplimiento del Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo.

Competencias y funciones del secretario/a

Será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente. Realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda y custodiará el expediente con su documentación, certificando con su firma las actuaciones que se realicen.

La Comisión de Investigación, si lo considera necesario para el desarrollo de sus funciones, podrá requerir el asesoramiento de especialistas externos, en función de las características de la situación discriminatoria que se esté tratando.

Todas las personas integrantes de esta Comisión tendrán voz y voto y las decisiones se adoptarán por mayoría simple.

Resolución de la fase de investigación

En el plazo máximo de 15 días desde el inicio de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe con las medidas propuestas para la solución del problema.

Las personas que componen la Comisión reconocen la posibilidad de la aparición de dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación de la presente instrucción, comprometiéndose a negociar con carácter de urgencia soluciones a dichas complicaciones.

La Comisión de Investigación dictará la resolución pertinente.

En dicha resolución se propondrá las medidas o acciones de mejora precisas para poner fin o minimizar el riesgo psicosocial que se haya podido producir. Así como las medidas encaminadas a evitar futuros riesgos. Se podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados. Asimismo, se determinará a quién o quiénes corresponde la implantación de dichas medidas y se establecerán los plazos para ello.



10. Control y seguimiento

Corresponderá a la persona Mediadora el control de la efectividad de las medidas implantadas, tanto en los conflictos interpersonales como en los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en la FEFQ se dará un seguimiento del impacto del protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medias tendentes a su disminución, si se considera necesario.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los resultados obtenidos sobre el estado óptimo, adecuado o insuficiente de las medidas implantadas, se podrá determinar si se debe dar por concluido o, por el contrario, se procede a reactivar la denuncia.

11. Garantías del protocolo de actuación

A toda aquella persona que haya participado en cualquier de las fases previstas en esta instrucción de trabajo se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la ley 31/1995 de PRL. La dirección de la FEFQ iniciará de oficio el protocolo correspondiente en caso de incumplimiento. (Anexo 6. Compromiso de confidencialidad de los integrantes de la Comisión de Investigación; Anexo 7. Compromiso de los/as comparecientes a la Comisión de Investigación)

En todo momento se garantiza la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este protocolo.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la normativa vigente sobre protección de datos personales.

La FEFQ adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Así como brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

No obstante, lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objeto de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

12. Tipificación de las faltas y sanciones

La facultad de imponer sanciones corresponde a la dirección de la FEFQ, quien la ejercerá en la forma que se establece en el Convenio Colectivo General de Centros de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y en lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.



El ejercicio de la potestad disciplinaria por el empresario agotará la responsabilidad de este.

Escala de gravedad de la situación de acoso

A los efectos de este protocolo, la clasificación de las faltas y su sanción será realizada de acuerdo con los siguientes criterios.

Faltas leves

- Las de carácter ambiental.
- Las discusiones con otros trabajadores/as dentro de las dependencias de la FEFQ, siempre que no sean en presencia del público.
- Las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo.
- El uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- La falta de respeto o de corrección en el trato con sus compañeros o con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

Faltas graves

- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores/as en presencia del público o que trascienda a éste.
- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Observaciones clandestinas públicas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo. Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente o vejatorias.
- Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Los malos tratos de obra o de palabra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otros empleados o con el público.
- Presentar denuncias falsas.



- Reincidencia en faltas leves.

Faltas muy graves

- El acoso de intercambio o chantaje sexual.
- El acoso ambiental o sexista.
- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores/as y público en general.
- Provocar u originar frecuentes riñas con los/as demás trabajadores/as.
- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad del hombre o la mujer mediante la ofensa, física o verbal de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá unas circunstancias agravantes a aquella.
- Reincidencia o reiteración de una falta grave.
- Actos de acoso sexual o por razón de sexo, o de acoso moral, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.
- Actos abusivos o de desviación de poder en el ejercicio de las funciones de mando, incluidas aquellas conductas que pudieran ser constitutivas del denominado acoso moral. La persona que lo sufra, lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la FEFQ, bien directamente, bien a través del Representante de la Comisión de Investigación. En este caso, se considerará como acto abusivo la actuación de un superior que suponga infracción de precepto legal con perjuicio notorio y directo para el empleado.

Faltas agravantes

- Superioridad jerárquica del acosador/a.
- Discapacidad física del acosado/a.
- Reiteración, aun cuando haya habido acuerdos amistosos previos.

Atenuantes

- La inexistencia de otra sanción.
- Confesar o reparar el daño hecho espontáneamente.

Sanción por faltas leves

- Amonestación verbal.



- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días (personas trabajadoras) / Inhabilitación temporal de hasta 2 días (junta directiva).

Sanción por faltas graves

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días (personas trabajadoras) / Inhabilitación temporal de 3 a 15 días (junta directiva).

Sanción por faltas muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Inhabilitación temporal para el ascenso por un periodo de hasta tres años.
- Despido disciplinario (personas trabajadoras) / Inhabilitación permanente (junta directiva).

13. Anexos

Anexo 1. Diagrama de Flujo

Anexo 2. Formulario notificación de acoso

Anexo 3. Documento de conclusiones elaborado por la Comisión de investigación. Designada de conformidad con lo previsto en el protocolo de actuación de la FEFQ en materia de acoso moral, sexual, y por razón de sexo en el puesto de trabajo, registrada con el número ____/____ en el libro de registro de denuncias de acoso

Anexo 4. Documento de conclusiones elaborado por la Comisión de Investigación. Designada de conformidad con lo previsto en el protocolo de actuación de la FEFQ en materia de acoso moral, sexual, y por razón de sexo en el puesto de trabajo, registrada con el número ____/____ en el libro de registro de denuncias de acoso. Anexo relativo a las alegaciones recibidas

Anexo 5. Libro de registro de denuncias de acoso y discriminaciones.

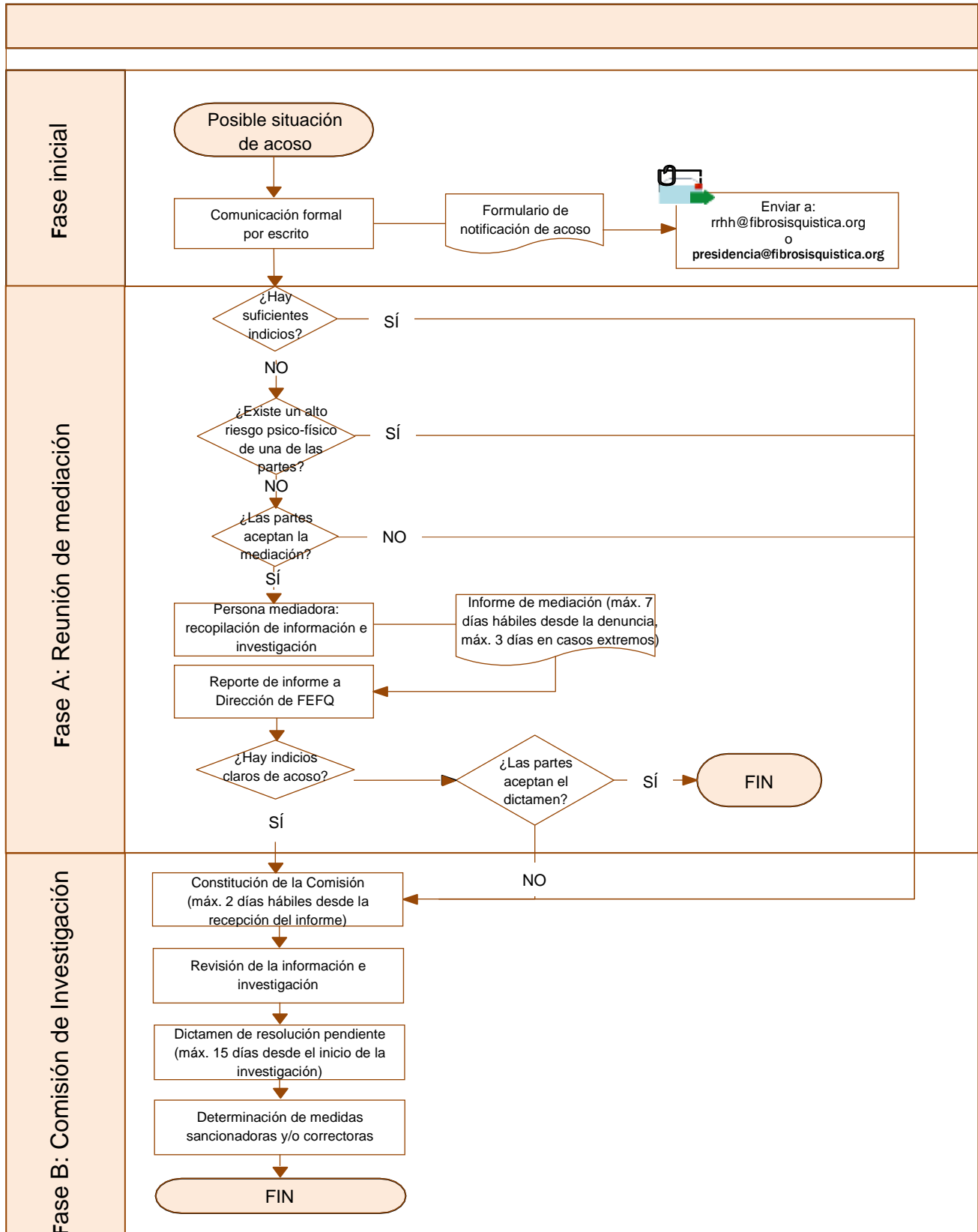
Anexo 6. Compromiso de confidencialidad de los integrantes de la Comisión de Investigación

Anexo 7. Compromiso de los/as comparecientes a la Comisión de Investigación

Anexo 8. Acta de la Comisión de Igualdad



ANEXO 1. Diagrama de flujo del Protocolo de Acoso





ANEXO 2. Formulario de notificación de acoso

Toda denuncia debe ser entregada en sobre cerrado a su responsable directo, o en caso de ser éste/a el/la denunciado/a, a la responsable del Área de RRHH. Al entregarla, el denunciante debe recibir una copia del sobre sellado, con fecha de la recepción de la denuncia.

La denuncia será atendida de manera confidencial, iniciando el proceso y seguimiento según el Protocolo Interno. Los datos personales solicitados son indispensables para la formalización de la denuncia. Asimismo, es esencial que la información proporcionada sea veraz y oportuna.

1. INDIQUE EL TIPO DE DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

Acoso Moral Acoso sexual Acoso por razón de sexo

Otra conducta o acción denunciada. Explique:

2. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS (Identificación de quien REALIZA la denuncia) Marque con una "x" la alternativa que corresponda y complete los datos solicitados:

Afectado/a (Persona en quien recae la acción)
 De Denunciante (Tercero/a que pone en conocimiento el hecho y NO es el/la AFECTADO/A)

Datos personales del (la) DENUNCIANTE (completar sólo en caso de que NO sea el AFECTADO/A)

Nombre completo:

Cargo que desempeña:

Área, departamento:



Datos personales del (la) AFECTADO/A:

Nombre completo:

Sexo:

Teléfono:

Correo electrónico:

Datos del (la) AFECTADO/A respecto a la Entidad:

Puesto de trabajo:

Área, departamento:

3. RESPECTO A LA DENUNCIA (Marque con una "X" la alternativa que corresponda):

Nivel jerárquico del/la DENUNCIADO/A respecto al/la AFECTADO/A

Nivel Superior Igual Nivel Jerárquico Nivel Inferior

¿El/la DENUNCIADO/A corresponde a la jefatura superior inmediata del/la AFECTADO/A?

SI NO

¿El/la DENUNCIADO/A trabaja directamente con el/la AFECTADO/A?

SI NO Ocasionalmente

¿Con qué frecuencia ha ocurrido la situación denunciada?

Una sola vez Varias veces

En caso de haber ocurrido varias veces y/o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período de tiempo aproximado:

¿El/la AFECTADO/A ha puesto esta situación en conocimiento de su superior inmediato?

SI NO



Si comunicó la situación a la persona superior, ¿Realizó éste alguna acción concreta al respecto?

Sí. Explique:

NO. Explique:

4. NARRACIÓN DE LOS HECHOS

Describa – en orden cronológico – las conductas manifestadas por el/la DENUNCIADO/A que avalarían esta denuncia, indicando nombre/s de DENUNCIADO/S/AS, lugares, fechas, horas y relato de los efector de esta situación (si desea puede relatar los hechos en una hoja adjunta)

Antecedentes y documentos que acreditan la denuncia (Marque con una “X” la alternativa que corresponda:

Ninguna evidencia específica

Testigos

Correos electrónicos

Fotografías

Video

Otros documentos de respaldo



Si respondió "Otros documentos de respaldo", por favor señale cuál/es:

Me hago responsable de los contenidos vertidos en esta denuncia y declaro conocer las consecuencias estipuladas en el Procedimiento para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el punto 11. Tipificación de falta y Sanciones.

FIRMA:

Fecha:



ANEXO 4. Documento de conclusiones elaborado por la Comisión de Investigación designada de conformidad con lo previsto en el Protocolo de Prevención y Actuación en materia de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo en la FEFQ, registrada con el número ____/____ en el libro de registro de denuncias de acoso relativo a las alegaciones recibidas

En _____ a __ de ____ 20 ____

Los/las componentes de la Comisión de Investigación intervinientes en el procedimiento registrado con él nº _____/20_____, una vez analizadas las alegaciones finales del/la denunciante y/o del /la denunciado/da, ha decidido por unanimidad/mayoría simple incorporar/no incorporar al presente documento de conclusiones el contenido de las alegaciones recibidas y elevar al Presidente/a el contenido íntegro del mismo, incluidos los siguientes anexos.

- Anexo nº 1 – Alegaciones del/la denunciante: D/Dª
- Anexo nº 2 – Alegaciones de/la denunciado/a: D/Dª
- Anexo nº 3 – Votos particulares de alguno/a de los integrantes de la Comisión.

Dª	Dª	Dª
Presidenta Comisión en representación de la Dirección	Secretaria de la Comisión en representación del equipo técnico	Representante del Grupo de Trabajo de Igualdad



ANEXO 5. Libro de Registro de Denuncias de Acoso y Discriminaciones

N.º	FECHA	TIPO DE DENUNCIA				ACCIONES			RESOLUCION DE CONFLICTOS			SANCIÓN		
		Acoso Moral	Acoso Sexual	Acoso por razón de Sexo	Discriminación	Fase Inicial	Fase A	Fase B	Denuncia Fundada	Denuncia Infundada	Denuncia Falsa	Leve	Grave	Muy grave
1														
	NOTAS													
2														
	NOTAS													
3														
	NOTAS													
4														
	NOTAS													
5														
	NOTAS													
6														
	NOTAS													



ANEXO 6. Compromiso de Confidencialidad de los/las Integrantes de la Comisión de Investigación

Los abajo firmantes en calidad de figuras de la Comisión de Investigación constituida el día__ de 20__ y designada de conformidad con el Protocolo de Actuación de la FEFQ en Materia de Acoso Sexual, Moral y por Razón de Sexo en el puesto de trabajo. En relación al escrito de denuncia presentado por D./D^a____, registrado con el N.º_/20__

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tengan acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a la FEFQ, a cualquier persona de la plantilla o a terceros involucrados/as directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.

Por último, manifiestan y reconocen en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscriben.

En _____ a ____ de _____ de 20__

D ^a	D ^a	D ^a
Presidenta Comisión en representación de la Dirección	Secretaria de la Comisión en representación del equipo técnico	Representante del Grupo de Trabajo de Igualdad



ANEXO 7. Compromiso de Confidencialidad de los/las Comparecientes a la Comisión de Investigación

D./D^a _____, con DNI/NIE _____ en calidad de denunciante/denunciado-a/testigo/ y que comparecen ante la Comisión de Investigación constituida el día ____ de _____ de 20____ y designada de conformidad con el protocolo de Actuación de la FEFQ en materia de Acoso Moral, Sexual, por razón de sexo en el puesto de trabajo, en relación al escrito de denuncia presentado por D./D^a _____, registrado con el nº ____/ _____

ASUMEN LOS SIGUIENTES COMPROMISOS

- Reservar la información que reciban a lo largo de todo el procedimiento, brindarle a la misma el carácter de estrictamente confidencial y mantenerla protegida de acceso de terceros, con el fin de no permitir su conocimiento o manejo por parte de las personas ajenas a la Comisión, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.
- No permitir la copia o reproducción total o parcial de los documentos e información que le sean entregados o a los que tengan acceso, guardando estricta confidencialidad, discreción y cuidado de los mismos.
- Asumir las consecuencias que un uso indebido de esta información le puede generar a la FEFQ, a cualquier persona de la plantilla o a terceros involucrados/as directa o indirectamente en la información mencionada, en virtud del presente compromiso y/o de las normas legales que eventualmente puedan ser violadas.

Por último, manifiestan y reconocen en su totalidad el contenido del presente compromiso, y que comprenden el alcance y las obligaciones tanto directas como consecuentes que del mismo se derivan, en constancia y aceptación de lo que suscriben.

En _____ a ____ de _____ de 20____

D ^a	D ^a	D ^a
Presidenta Comisión en representación de la Dirección	Secretaria de la Comisión en representación del equipo técnico	Representante del Grupo de Trabajo de Igualdad



ANEXO 8. Acta de Constitución - Comisión de Igualdad y Comisión de Investigación

Día: 25/11/2022

Lugar: Online – Plataforma Zoom

PERSONAS CONVOCADAS:

- Rocío García (Trabajadora social de la Asociación Madrileña de Fibrosis Quística).
- Ana Álvarez Caloto (Tesorera de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Lucía Vázquez (Técnica de fortalecimiento asociativo de COCEMFE y trabajadora social en la Federación Española de Fibrosis Quística).
- María Sabater (Vicepresidenta de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Laura Esteban Romaní (Trabajadora social de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Silvia Castro García (Trabajadora social de la Asociación Andaluza de Fibrosis Quística).

ASISTENTES:

- Rocío García Ferrero (Trabajadora social de la Asociación Madrileña de Fibrosis Quística).
- Ana Álvarez (Tesorera de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Lucía Vázquez (Técnica de fortalecimiento asociativo de COCEMFE y trabajadora social en la Federación Española de Fibrosis Quística).
- María Sabater (Vicepresidenta de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Laura Esteban (Trabajadora social de la Federación Española de Fibrosis Quística).
- Silvia Castro (Trabajadora social de la Asociación Andaluza de Fibrosis Quística).

Orden del día:

1. Constitución de la Comisión de Investigación.



2. Información básica para el funcionamiento de la Comisión.
3. Información sobre el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en la FEFQ.
4. Preguntas y sugerencias.

De conformidad con el orden del día, se da paso a su primer punto:

1. Constitución de la Comisión de Investigación.

Se aprueba, por unanimidad de las personas presentes, la constitución de la Comisión:

- Presidencia: Ana Álvarez Caloto, sustituta Cristina Mondragón.
- Vicepresidencia: Lucía Vázquez Gómez, sustituta Laura Esteban.
- Secretaría: Rocío García Ferrero, sustituta Silvia Castro.

2. Información básica para el funcionamiento de la Comisión.

En primer lugar, Lucía Vázquez informa a la Comisión que todas las personas miembros de la misma deberán firmar un documento de compromiso de confidencialidad.

Posteriormente, Lucía Vázquez comunica que en los próximos días se elaborará un Reglamento de funcionamiento de la Comisión. Explica que en él se contemplarán cuestiones básicas como:

- Funciones (recogidas en el Plan de Igualdad):
 - Implementar el Plan y sus objetivos.
 - Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad.
 - Establecer la metodología y las fases a seguir en la elaboración del Plan.
 - Analizar los datos para elaborar el diagnóstico.
 - Seguimiento y evaluación del Plan para ver el grado de cumplimiento.
 - Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
 - Será quién decida si finalizado el plazo de vigencia, el Plan se prolonga tácitamente por periodos sucesivos de un año, por ser los objetivos perseguidos los mismos que se establecen en el presente documento o si, por el contrario, corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla.



- Aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas de ejecución para el desarrollo de los próximos Planes.
- Deberá difundir todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan.
- Atender y resolver consultas en relación al Plan y a la igualdad de oportunidades formuladas por las personas que conforman la entidad.
- Periodicidad de las reuniones.

Se acuerda que la Comisión se reunirá 2 veces al año. Además de todas las reuniones que se considere oportuno convocar por temas excepcionales.

- Definición de las competencias de las personas miembro.
- Otras cuestiones básicas.

A continuación, Lucía Vázquez procede a aportar datos básicos sobre la plantilla de la FEFQ, para dar a conocer a la Comisión el punto del que se parte en este sentido:

- De enero a diciembre se han cubierto 2 contrataciones. De estas contrataciones, 2 son mujeres.
- A partir de ahora, de manera periódica, se pretenden recoger los datos relativos al número de personas contratadas, edad, sexo, discapacidad, estudios, tipos de contratación, bandas salariales, formación y promociones.

En este sentido, se pone de manifiesto que en las futuras reuniones de la Comisión se irá informando de los datos actualizados de la plantilla. Se hace constar a su vez que en análisis de estos resultados se deberá tener en cuenta que el movimiento asociativo es un sector laboral feminizado y las medidas propuestas en este sentido deberán tener en cuenta este factor, ya que en los procesos de selección son mayoritarias todavía las candidaturas de mujeres.

3. Información sobre el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo de la FEFQ.

Lucía Vázquez informa que el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo en el puesto de trabajo de la FEFQ queda pendiente ponerlo a disposición de la plantilla.

Se acuerda que la persona mediadora de los casos de denuncia de acoso sea Lucía Vázquez y como persona sustituta Laura Esteban.

Se acuerda que la cuenta de correo electrónico para recibir las denuncias sea rrh@fibrosisquistica.org o presidencia@fibrosisquistica.org para fomentar la notificación de estas situaciones y que además podrá servir también para notificar propuestas y hacer otros tipos de comentarios relativos al Protocolo para



la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo y del Plan de Igualdad.

4. Preguntas y sugerencias.

Todas las personas asistentes consideran que es importante avanzar tanto en el Plan de Igualdad como en el Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso moral, sexual y por razón de sexo.