



**Procedimiento de prevención del
acoso sexual, el acoso por razón
de sexo, el acoso discriminatorio
y acoso moral de la
Fundación Pascual Tomás**

2016-2019

1. Procedimiento de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y acoso moral:

1. PREÁMBULO

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Procedimiento reconocen la obligación y necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos factores organizativos, así como, todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia, a su vez, la Fundación Pascual Tomás dará su total apoyo a las personas que se puedan ver afectadas por tales conductas, todo ello de conformidad con los principios inspiradores de la normativa al respecto:

- Constitución española.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley Orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, económicas y del orden social.
- Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Ley 15/2008 de 5 de diciembre, de integración de las personas inmigrantes en la Comunidad valenciana.
- Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de trabajo y la Seguridad Social en materia de acoso y violencia de en el trabajo.
- Nota Técnica Preventiva 891 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia de género (I).

- Nota Técnica 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia de género. (II).

2. DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO LABORAL:

2.1 Constituye acoso sexual (Art. 7.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHY):

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.

Tipos de acoso sexual:

Se distinguen, dentro del plano teórico, dos tipos de acoso sexual en el ámbito laboral:

a) Acoso de intercambio (quid pro quo) o chantaje sexual:

Quien ejerce el acoso sexual condiciona el acceso al empleo, una condición laboral o el cese del trabajador o de la trabajadora, a la realización de un acto de contenido sexual. Por tanto, el chantaje sexual se da siempre en sentido vertical, es decir, entre quien ejerce el acoso y la víctima existe una relación de jerarquía.

A su vez, el chantaje sexual puede presentar diversas modalidades:

Atendiendo a la forma, se distingue entre chantaje explícito o implícito:

a) Chantaje explícito: proposición directa y expresa de solicitud sexual cuando no se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida o bien requerimiento sexual, también expreso, acompañado de compulsión física cuando se prescinde de la voluntad del trabajador o de la trabajadora agredida.

b) Chantaje implícito, indirecto o tácito: se produce cuando el trabajador o la trabajadora nunca ha sido solicitada o requerida sexualmente, pero otros trabajadores o trabajadoras de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Atendiendo a sus efectos, se distingue entre:

a) Chantaje sexual que implica pérdida de derechos: las o los superiores cumplen su amenaza si el trabajador o la trabajadora no se somete a la condición sexual (no contrata, despide, no aumenta salario...).

b) Chantaje sexual sin pérdida de derechos laborales: se da cuando, a pesar de la negativa del trabajador o de la trabajadora, las o los superiores no cumplen su amenaza.

b) Acoso ambiental o ambiente hostil:

Se produce cuando quien acosa sexualmente crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador o la trabajadora. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, uso de pornografía en lugares de trabajo, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador o de la trabajadora, requerimientos a las personas trabajadoras para que lleven una ropa sexualmente insinuante).

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso sexual son:

- Comentarios obscenos sobre habilidades sexuales.
- Difundir rumores de carácter sexual de alguna persona.
- Presionar para que alguien participe en actividades lúdicas, pese a que la persona ha dicho que no.
- Imágenes sexuales en Internet.
- Fotografías sexuales.
- Tocamientos.
- Arrinconar.
- Todo tipo de contacto físico no solicitado.
- Otras.

2.2 Constituye acoso por razón de sexo (Art. 7.2 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en adelante LOIEMHY):

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.

Tipos de acoso por razón de sexo:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por el simple hecho de ser mujer.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo de género impuesto cultural y socialmente.

- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajadora por todo tipo de cuestiones relacionadas con la maternidad (embarazo, solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Conculcar el derecho a la dignidad del trabajador por todo tipo de cuestiones relacionadas con la paternidad (solicitar permisos, reducciones de jornada, etc.).
- Así como atentar al disfrute pleno de cualquier derecho conciliatorio por parte de trabajadoras y trabajadores.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso por razón de sexo son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho de ser mujer.
- Chistes y humor de carácter sexista.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las mujeres.
- Ridiculizar a un trabajador que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a mujeres.
- Ridiculizar a una trabajadora que desempeña trabajos que “tradicionalmente” han correspondido a hombres.
- Ridiculizar a un trabajador por disfrutar de sus derechos parentales, de cuidado y conciliatorios.
- Tras comunicar el embarazo se le empiezan a imponer obligaciones absurdas.
- Tras comunicar el embarazo no se le permite hacer su trabajo o se le deja sin funciones.
- Otras.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3 LOIEMH)

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. (Art. 7.4 LOIEMH).

Además, se prestará especial atención a los casos que puedan surgir en la FPT y que puedan ser susceptibles de ser multidiscriminatorios.

2.3 Constituye acoso discriminatorio (Art. 28.1.d Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.):

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.

Tipos de acoso discriminatorio:

- Atentar contra la dignidad de una trabajadora por su origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Atentar contra la dignidad de un trabajador o una trabajadora porque no se ajusta a su rol o estereotipo impuesto cultural y/o socialmente.
- Conculcar el derecho a la dignidad de la trabajador/a por todo tipo de cuestiones relacionadas con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A título de ejemplo y por tanto se pueden presentar otras no incluidas en esta lista, las conductas que pueden ser constitutivas de acoso discriminatorio son:

- Todo tipo de conductas discriminatorias por el simple hecho del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Chistes y humor que ridiculiza el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Otras.

2.4 Constituye acoso laboral toda conducta, práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persigue anular su capacidad, de promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo.

El acoso se manifiesta a través de muy variados mecanismos de hostigamiento con ataques a las víctimas por medio de:

Implantación de medidas organizativas: no asignar tareas, asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas, asignar tareas imposibles de cumplir....

Medidas de aislamiento social impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo, con el exterior con clientes, no dirigir la palabra

Medidas de ataque a la persona de la víctima: críticas hirientes, amenazas, vejaciones, burlas subestimaciones.

Abuso de autoridad, dejando a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.

Difundir rumores falsos sobre su trabajo o su vida privada.

En función de las personas que lo ejercen el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, discriminatorio y/o el acoso laboral pueden ser:

- Acoso descendente: es el acoso realizado por la propia persona empleadora o por su representación, alguien que ostente poder sobre la víctima, normalmente por una relación de carácter jerárquica.
- Acoso horizontal: es el acoso realizado por compañeros y/o compañeras de trabajo, sin ascendencia jerárquica sobre la víctima.
- Acoso ascendente: es el acoso realizada por una persona que está jerárquicamente subordinada a la víctima.
- Acoso ejercido por una persona vinculada a la FPT de alguna forma: clientela, estudiantes en prácticas, personas becarias, proveedores/as, candidatos/as, otras.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso laboral se podrán manifestar dentro y fuera de la FPT:

Dentro de la FPT, cuando se comete en la FPT o en alguno de los diferentes centros de trabajo.

Fuera de la FPT, cuando se comete fuera de la FPT, pero tiene relación necesaria con el trabajo.

4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, DEL ACOSO DISCRIMINATORIO Y DEL ACOSO LABORAL:

Siguiendo todas las recomendaciones de la Unión Europea, de los Organismos Internacionales y de las normas de ámbito estatal y autonómico con relación a la necesidad de prevenir ambientes y conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, la Fundación Pascual Tomás muestra su implicación con este mandato mediante el diseño e implementación de las siguientes medidas:

- a) Información, sensibilización y formación en materia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral:

- Se informará, sensibilizará y formará a toda la plantilla sobre acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral mediante un curso específico al respecto. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Se informará a todas las personas que se incorporen a la FPT mediante un tríptico. Esta medida se llevará a cabo en el momento de la incorporación a la FPT.

- Se informará, sensibilizará y formará a todas las personas responsables de la FPT, mandos, encargados/as, personal directivo, etc. mediante un curso específico al respecto. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Se informará, sensibilizará y formará mediante un curso específico al respecto a todas las personas responsables de la implementación y seguimiento de este Procedimiento. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

b) Difusión del Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral:

- Se adjuntará una copia de este Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral a cada una de las trabajadoras y trabajadores de la FPT en la nómina del primer mes de la entrada en vigor del mismo.

- Se diseñarán carteles y folletos informativos con un resumen de las medidas preventivas, el Procedimiento de queja y denuncia, consecuencias, así como los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

- Incorporación del Procedimiento a la Intranet de la FPT.

- Se realizará una sesión informativa en la cual se explicará el Procedimiento y se indicará los datos de contacto de las personas responsables. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

c) Se elaborará y se difundirá un Código de Buenas Prácticas. El mismo tendrá la siguiente estructura: una introducción, unos objetivos y unas directrices que los desarrollen. Esta medida se llevará a cabo en el tercer trimestre de 2016.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El objetivo fundamental del Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral de la Fundación Pascual Tomás es definir las pautas de actuación que solventen las posibles situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, que se puedan presentar en la Fundación Pascual Tomás, así como habilitar medidas preventivas. Cuando se conozca una situación de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral se actuará de acuerdo con el Procedimiento que se establece a continuación.

5.1 Garantías del Procedimiento:

- Respeto a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no discriminación por razón de sexo, por nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social en el ámbito laboral.
- Derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el Procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.
- Habilitación de las medidas de protección y cautelares necesarias, sin que en ningún caso puedan suponer perjuicio o pérdida de derechos de la presunta víctima.
- Derecho a recibir respuesta a la queja y/o denuncia presentada.
- Derecho a la investigación y resolución del Procedimiento sin demoras innecesarias.
- Derecho a una audiencia imparcial y a un tratamiento justo.
- Prohibición de represalias contra toda persona que efectúe una queja y/o denuncia, acuda como testigo o ayude o participe en la investigación, siempre que se haya actuado de buena fe.
- Derecho a la asistencia de un/a representante de los trabajadores y trabajadoras o de un asesor o asesora.
- Derecho de la víctima a ser restituida en sus condiciones laborales.
- Derecho a la protección de la salud de la víctima de manera integral.
- Derecho a ser asistida/o jurídicamente en el caso de que quien ha acosado inicie acciones judiciales contra la víctima u otras terceras personas participantes.

5.2 Intervinientes:

5.2.1 Denunciante, es quien presenta la denuncia al conocer los hechos.

5.2.2 Víctima, es quien ha sufrido o está sufriendo la conducta de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. Puede coincidir con la persona denunciante o no.

5.2.3 Comisión de Acoso:

La Comisión de Acoso estará formada por un equipo imparcial de 3 personas:

Responsable de Dirección.

Técnico/a de Prevención de Riesgos laborales (Especialidad en Ergonomía y psicología).

Delegado/a de Prevención.

Integrante de la Comisión de Igualdad.

O cualquier otra persona externa que requiera la Comisión de Acoso.

5.3 Inicio del Procedimiento

El Procedimiento se inicia con la presentación de la queja y/o denuncia con aportación de indicios suficientes por la persona agraviada o por terceras personas, en cuyo caso la presunta víctima deberá de conocer este extremo y confirmar la existencia del acoso, ante cualquiera de las siguientes instancias:

- Comisión de Acoso.
- Comité de Empresa.
- Comité de Seguridad y Salud.
- Delegados/as de Prevención.
- Comisión Permanente de Igualdad.

Si la queja o la denuncia se presentaran ante Recursos Humanos o ante las Secciones Sindicales se procederá a dar traslado inmediato de la misma a la Comisión de Acoso.

El Procedimiento debe ser respetuoso con el derecho de tutela efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución Española y permita al afectado decidir de qué forma y a través de medios y sistema quiere o no plantear el problema.

Forma de la denuncia:

La denuncia se documentará por escrito y se presentará una copia ante la dirección de la FPT y otra ante el órgano de representación (Comisión de Acoso, Comité de empresa, Comité de seguridad y salud, Delegadas/os de prevención, Comisión Permanente de Igualdad) La denuncia deberá tener la siguiente forma:

- Identificación de la persona denunciante. y datos para contactar con el mismo (teléfono, domicilio, correo electrónico).
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, puesto que ocupa.
- Identificación de la/s víctima/s.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes están implicados, origen del conflicto, posibles pasos encaminados a solucionar el conflicto imputados (fechas, lugar de los hechos, frecuencia, conducta,...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa y de cualquier otra información que se considere pertinente.

- Descripción de la solución preferida por el/la demandante
- La firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

5.3.1. Se adjunta un modelo de presentación de Escrito a la Dirección de la FPT, a la representación las trabajadoras y trabajadores

En Valencia a de de 20.....

Modelo de presentación de Escrito a la Dirección de la FPT, a la representación de los trabajadores.

(NOMBRE DEL/LA DENUNCIANTE), con DNI_, con domicilio a efectos de notificación en _ CP._ y teléfono y mail de contacto_, en calidad de__ ante la representación legal o Dirección de Recursos Humanos, comparezco y como mejor proceda,

(En el supuesto el trabajador/a lo considere mejor para la resolución del problema, lo puede presentar ante la representación legal de los trabajadores, debiendo estos dar traslado a la FPT, para iniciar el Procedimiento.)

Digo:

Que mediante el presente escrito formulo Denuncia contra _____ a fin de que, se inicie el Procedimiento que a estos efectos tiene....., a fin de que sean atendidas las razones que se dirán, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO. - Que D/Dª....., presta sus servicios en la FPT desde..... el..... con la categoría profesional de_, siendo las funciones que realiza.....(hacer constar la descripción del puesto de trabajo y de la tarea de la posible víctima: grado de autonomía en el trabajo, contenido del mismo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de la tarea, tipo y posibilidades de comunicación que se establecen, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, evaluación y promoción dentro del puesto).

SEGUNDO. - Que desde....., D/Dª....., está padeciendo una situación de violencia laboral que (HACED RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados/as, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc.). Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA.

TERCERO. - A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados/as por la Comisión en calidad de testigos (nombres de las y los testigos (de existir)) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO. - Exponer la solución que se propone por el/la denunciante, o solicitar la misma, según Procedimiento de -----a estos efectos.

En su virtud,

Solicito (indicar ante quien se presente el Escrito): Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, dar traslado del mismo a la dirección de la FPT y en su vista tener por formulada Denuncia contra.....a fin de que, tras los trámites oportunos, se inicie el Procedimiento para la Prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral implantado en

En xxxxx a xx de xxxxxx de 201x.

Fdo.: (indicar nombre y apellidos.)

5.3.2 Diferencia entre denuncia no probada y denuncia falsa.

Denuncia no probada: es una denuncia presentada de buena fe, no tiene consecuencias disciplinarias, las evidencias indican que no ha habido o que no se puede probar el acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral.

Denuncia falsa: es una denuncia presentada de mala fe, es decir, se tiene conciencia de que es falsa, por ello pueden tener consecuencias disciplinarias. De todas formas, es importante destacar que no son muy habituales.

5.4 Vía de resolución interna:

5.4.1. Vía de resolución interna: Procedimiento informal.

Una vez ha sido presentada la queja y/o denuncia con todas las previsiones contempladas en este Procedimiento, a veces puede ocurrir que el simple hecho de manifestar a la presunta persona agresora lo ofensivo y vulnerador de derechos del comportamiento que está realizando es suficiente para que cese el presunto acoso.

Algunas de las acciones a llevar a cabo por parte de la persona instructora, que será elegida entre las/los integrantes de la Comisión de Acoso, para instruir y resolver el caso de manera informal son:

- Entrevista/reunión con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista/reunión con la persona denunciada.

- Valorar el origen del conflicto.
- Valoración del riesgo.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos, acciones y diferentes vías de resolución a la persona presuntamente acosada.
- Información y asesoría de manera amplia de las consecuencias disciplinarias de tales comportamientos de la presunta persona acosadora.
- Petición de cese inmediato de su comportamiento.
- Información de que el caso va a ser seguido.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Todo ello será reflejado por parte de la persona instructora, en el plazo de quince días desde la presentación de la queja y/o denuncia escrita por parte de la presunta víctima, en una propuesta de conclusiones y resolución donde se detallarán por escrito las acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas, los hechos producidos, documentación al respecto, la finalización del acoso contra la persona acosada, así como las medidas que se van a aplicar:

- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

La propuesta de resolución será remitida a la Comisión de Acoso para su conocimiento y validación.

Finalmente, la resolución por escrito será remitida a la persona acosada y a la persona acosadora. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla. A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

5.4.2 Vía de resolución interna: Procedimiento formal.

El Procedimiento formal se iniciará cuando:

- El Procedimiento informal haya fracasado.

- El resultado del Procedimiento informal no haya sido satisfactorio o sea inapropiado por la gravedad de los hechos.
- Cuando la persona víctima lo decida.

a) Instrucción del Procedimiento:

La instrucción del Procedimiento se llevará a cabo por parte de una persona instructora elegida entre los/las integrantes de la Comisión de Acoso.

Realizará las siguientes funciones:

- Apertura del expediente.
- Entrevista con la persona denunciante y/o víctima.
- Entrevista con posibles testigos.
- Entrevista con la persona denunciada.
- Práctica de pruebas.
- Información y asesoría de manera amplia de los derechos de las partes.
- Propuestas de medidas cautelares proporcionadas, por ejemplo, separación de denunciante y persona denunciada. En ningún caso dicha medidas podrá suponer un perjuicio en las condiciones de trabajo de la persona que ha interpuesto la denuncia.
- Propuesta de Informe de investigación a la Comisión de Acoso.

La persona instructora puede estar asesorada por profesionales de diferentes campos, por ejemplo, derecho, medicina, psicología, etc.

Audiencia a las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la FPT.

La persona instructora deberá redactar, en el plazo de quince días desde la presentación de la denuncia y/o queja o desde la finalización del Procedimiento informal, un informe de investigación. El mismo tendrá los siguientes extremos:

- Identificación de las partes.
- Las intervenciones, acciones y gestiones indagatorias e instructoras realizadas (documentación, testimonios, pruebas, etc.).
- Medidas cautelares.
- Intervenciones de profesionales.
- Intervención de las personas técnicas del servicio de salud laboral y prevención de riesgos laborales de la FPT.
- Detalle de los hechos.

- Medidas propuestas.
- Detallar las medidas concretas que se van a emprender para evitar otros casos.
- Sanciones a imponer.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Resarcir a la víctima de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral, de manera integral de las consecuencias que haya podido tener.
- Seguimiento posterior del caso.
- Otras.....

El informe de investigación será remitido a la Comisión de Acoso para su conocimiento y validación. Lo cual producirá que se inicie la fase de toma de decisiones y resolución del expediente.

b) Periodo de toma de decisiones y resolución del expediente:

En esta fase se procederá a analizar el informe de investigación, tomándose las decisiones pertinentes en base al mismo en el plazo de cuatro días desde la recepción del informe de investigación. La resolución de expediente puede finalizar como no probado, denuncia falsa o calificando los hechos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. En estos dos últimos casos se procederá a aplicar las sanciones correspondientes.

Finalmente, la resolución del expediente por escrito será remitida a la persona denunciante y a la persona denunciada. En la misma se detallarán una síntesis de los hechos, las medidas disciplinarias impuestas, así como cualquier otra medida preventiva o correctiva que se vaya a habilitar al respecto. Se incluirá en la misma el derecho a recurrirla.

A su vez, quedará una copia de la misma en el expediente del caso.

La Comisión procederá a proponer las acciones disciplinarias y, en última instancia, es la FPT la que sanciona.

En el supuesto de que la Comisión no llegase a un acuerdo sobre las conclusiones del caso investigado, se recurrirá a una persona árbitra externa designada por ambas partes, comprometiéndose las mismas a aceptar la decisión de dicha persona arbitra.

5.4.3. Sanciones

VII Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada. Capítulo X Régimen disciplinario. Artículo 32. *En las empresas afectadas por este Convenio se aplicará el régimen disciplinario establecido en la legislación laboral vigente. Cada empresa, según*

sus características, podrá determinar en su Reglamento de Régimen Interior la tipificación de faltas y las correspondientes sanciones.

Se recomienda que se introduzcan elementos de graduación como son la reincidencia, el grado de perjuicio a la víctima y el número de trabajadores y trabajadoras afectadas.

La tramitación del Procedimiento no impide la utilización simultánea o posterior de las acciones administrativas o judiciales que se contemplan en la normativa al respecto.

La FPT se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En la línea de garantizar el cumplimiento de todo lo indicado en este Procedimiento de actuación para la prevención del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral de la Fundación Pascual Tomás el seguimiento y evaluación será realizado por parte de la Comisión de Acoso.

En todo momento, se garantizarán los derechos fundamentales de las personas intervinientes en los Procedimientos que se puedan presentar en la FPT en materia de acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral. Se respetará el derecho a la confidencialidad, respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Todo el Procedimiento se llevará con sigilo y estricto respeto a lo contemplado en la Ley de Protección de Datos.

Para la consecución de una correcta implementación del Procedimiento, se habilitan las siguientes medidas de seguimiento y evaluación:

- Diseño de indicadores específicos:
 - o Número y porcentajes de denuncias y/o quejas presentadas.
 - o Tipos de medidas de protección y/o cautelares emprendidas.
 - o Tipos Procedimientos instruidos.
 - o Resolución de los Procedimientos instruidos.
 - o Entre otros.
- Informe de los seguimientos individuales realizados.
- Tipología de las consecuencias derivadas del acoso sexual, de acoso por razón de sexo, de acoso discriminatorio y de acoso laboral en las personas víctimas.
- Análisis y seguimiento del clima laboral. Evaluación de riesgos psicosociales de la FPT.
- Informe-resumen anual.
- Entre otros.