



Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la dignidad de las personas

Control documento

Elaborado Por	Aprobado Por	Fecha Aprobación	Código Documento
Área de Desarrollo Organizativo	Comité Ejecutivo	17 septiembre 2026	PRT_PER_01

1. COMPROMISO DE FESBAL EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

El órgano de gobierno de FESBAL actualizó con fecha 17 de julio de 2026 la Declaración de Principios de Tolerancia Cero frente al Acoso de FESBALy, en consecuencia, ha procedido a actualizar el anterior protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que había sido aprobado en septiembre de 2022, ampliándolo a la prevención y actuación frente al acoso laboral y cualquier tipo de conducta contra la dignidad de las personas.

Este protocolo nace como parte de dicho compromiso para promover prácticas coherentes dentro y fuera de FESBAL que contribuyan a la prevención y erradicación de cualquier tipo de acoso promoviendo entornos seguros.

Al adoptar este protocolo, FESBAL quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sean personas EMPLEADAS O VOLUNTARIAS propio o procedente de otras empresas u organizaciones, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FESBAL asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que colabora /trabaja en FESBAL.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de dirección de la organización y, por lo tanto, FESBAL no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a FESBAL competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo o actividad voluntaria, o como resultado de estos:

- a) en el lugar de trabajo o actividad voluntaria, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo, incluyendo donde Voluntarios/as o Trabajadores/as realizan su descanso o donde comen, o en los que utilizan instalaciones sanitarias o de aseo;
- b) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo y/o actividad voluntaria, incluido en el alojamiento proporcionado por FESBAL;
- c) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo y/o actividad voluntaria, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- d) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo o actividad voluntaria

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto

713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Adicionalmente, este documento se construye desde la concepción de una organización que trabaja para propiciar y desarrollar una cultura organizativa participativa, abierta, amable y favorecedora del trabajo en equipo y que enfrente las asimetrías entre hombres y mujeres o personas de otras razas u orígenes, y fomenta la compatibilidad entre el trabajo o actividad voluntaria, la vida personal y familiar y los cuidados.

Es por ello que el presente protocolo es más ambicioso en alcance que el anterior (aprobado en 2022), comprometiéndose FESBAL a:

- Garantizar el respeto a la dignidad y a los derechos fundamentales de las personas.
- Prohibir explícitamente el acoso sexual y por razón de sexo, género u orientación sexual y cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.
- Trabajar para garantizar un espacio de trabajo seguro y amable dentro de la organización.
- Establecer medidas disciplinarias y protocolos de actuación en caso de producirse casos de abuso sexual, acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.

Por último, para la adecuada implementación de este protocolo, FESBAL manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Organización, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. Vigencia, actualización y seguimiento

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su aprobación en Comité Ejecutivo de 17 de septiembre de 2026 y comunicación a la plantilla y personal a continuación, a través de correo electrónico y mediante el certificado firmado por cada empleado de haber recibido el documento, haber sido informado de la persona de punto focal y de los miembros de la comisión instructora.

Será revisado cada dos años como mínimo. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la FESBAL, sus métodos de trabajo, organización.

- Cuando una resolución judicial condene a la FESBAL por no prevenir y erradicar los comportamientos contrarios a la libertad sexual y/o integridad moral o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario.

3. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, FESBAL implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquiera de estas conductas. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre que extiende a todo tipo de acoso:

- a) Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente a las referidas conductas para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. Tutela preventiva

3.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso

- FESBAL reafirma su compromiso con la dignidad, el respeto, la igualdad de trato y la protección de todas las personas que forman parte de la organización o colaboran con ella, incluyendo personal laboral, voluntariado, patronato, entidades asociadas, proveedores y colaboradores externos.
- En coherencia con nuestros valores de solidaridad, compromiso social, integridad y respeto a las personas, FESBAL mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, discriminación, intimidación o conducta ofensiva, ya sea de carácter físico, verbal, psicológico, digital o de cualquier otra naturaleza, tanto en las relaciones laborales como en aquellas que se desarrollan en el marco de la actividad de voluntariado, gobierno, representación o colaboración con la entidad.
- FESBAL manifiesta su firme compromiso con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo, colaboración y voluntariado seguro, respetuoso, inclusivo y libre de cualquier forma de acoso.
- FESBAL asume un compromiso preventivo permanente, impulsando medidas de sensibilización, formación, información y promoción de una cultura organizativa basada en el respeto mutuo, la igualdad de trato, la diversidad y la convivencia. La prevención constituye un elemento esencial para garantizar espacios seguros y favorecer el bienestar de todas las personas vinculadas a la organización.

- Asimismo, FESBAL garantiza que cualquier persona que considere haber sido objeto de una situación de acoso encontrará apoyo, escucha, respeto y acompañamiento, disponiendo de mecanismos adecuados para comunicar los hechos de forma confidencial y segura. Todas las comunicaciones serán tratadas con la máxima diligencia, imparcialidad y respeto a los derechos de las personas involucradas.
- FESBAL se compromete igualmente a asegurar la protección efectiva frente a cualquier tipo de represalia de quienes denuncien, informen o colaboren de buena fe en la investigación de posibles situaciones de acoso. Ninguna persona sufrirá consecuencias adversas por ejercer su derecho a comunicar conductas contrarias a esta declaración o por participar en los procedimientos establecidos al efecto.
- FESBAL actuará con la máxima diligencia ante cualquier indicio de acoso, adoptando las medidas necesarias para investigar los hechos, proteger a las personas afectadas y, en su caso, aplicar las actuaciones correctoras, disciplinarias o legales que resulten procedentes.
- Con esta declaración, FESBAL reafirma su compromiso ético e institucional con la defensa de la dignidad de las personas y con la promoción de un entorno basado en el respeto, la confianza, la igualdad y la solidaridad.

3.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso

3.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; Flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

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

Acoso sexual ambiental

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

3.1.2.2 Definición de acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.
- Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:
- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

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

3.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario

que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

3.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, la descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en Título VIII del Código Penal. En este documento normativo se han descrito anteriormente aquellos que deben recogerse en los Protocolos de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, tal y como se indica desde el Instituto de las Mujeres.

4. Punto focal y medidas preventivas

4.1. Punto focal.

El presente protocolo tendrá un punto focal encargado de velar por la aplicación de este protocolo y disponible para las dudas que puedan surgir entre personas empleadas, voluntarias y terceras partes sobre su aplicación. Esta persona será la **Responsable del área de voluntariado** que firmará un acuerdo de confidencialidad de la información manejada para poder garantizar la protección y el anonimato de las personas interesadas. En el caso de considerarlo necesario, también se podrá contar con el apoyo y asesoría de una persona experta en la temática para que ayude a acompañar u abordar el tratamiento de un caso. Son funciones del punto focal de acuerdo con el procedimiento establecido en este protocolo:

- Valorar y definir, en su caso, si la queja o denuncia está comprendida en el ámbito de actuación del presente protocolo.
- Supervisar el cumplimiento del protocolo y sus medidas y colaborar de forma activa en su implantación.
- Brindar apoyo para prevenir y responder ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.
- Apoyar a las víctimas, reportar las denuncias de forma confidencial recibidas a través del canal descrito, realizar el proceso de investigación y comunicarse con las víctimas para el seguimiento y la derivación del asunto en caso de ser necesaria.
- Sensibilizar a través de los procedimientos de acogida al nuevo personal.
- Deliberar, proponer nuevas iniciativas de ejecución para desarrollo más amplio del presente protocolo.
- Evaluar en su caso la aplicación del protocolo, definiendo la naturaleza de queja o denuncia en diálogo con la persona que la comunica y arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Atender y resolver consultas y reclamaciones, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

El punto focal podrá actuar por iniciativa propia, a petición del Comité Ejecutivo o tras el conocimiento de una denuncia concreta de acoso. Las posibles denuncias se recogerán en el canal de denuncias establecido.

En el caso de que un miembro del punto focal sea objeto de una queja o denuncia, no podrá formar parte de este hasta que sea resuelta.

4.2. Medidas preventivas.

FESBAL entiende que la forma más efectiva de evitar el abuso y el acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas, es promoviendo unas relaciones respetuosas con todas y cada una de las personas con las que nos relacionamos por motivos profesionales o asociativos.

Una prevención eficaz debe incidir, tanto en las actitudes y comportamientos de las personas, como en los métodos y estilos de gestión.

La información, la sensibilización y la formación son también estrategias básicas para que quienes formamos parte de la organización asumamos responsabilidades, evitando aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

En virtud con el compromiso reflejado en este protocolo, FESBAL impulsará actuaciones de prevención, información, formación, sensibilización y, si fuera el caso, de sanción frente a cualquier tipo de acoso con el objeto de erradicar del entorno de la organización este tipo de comportamientos. En particular, se plantean las siguientes medidas:

- **Formación y Sensibilización:** Se llevará a cabo para prevenir y eliminar posibles acosos en la organización. Las acciones que se realicen en este ámbito incluirán programas periódicos (sesión de trabajo/formación anual) de sensibilización sobre acoso y la inclusión de formación específica sobre protocolos de acoso en el itinerario formativo. Las acciones que se realicen en este ámbito incluirán como mínimo los siguientes aspectos:
 - La identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo o cualquier otro tipo de conducta contra la dignidad de las personas.
 - Los efectos que producen en la salud de las personas acosadas.
 - Los efectos negativos para la propia organización.
 - La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual...)
 - El procedimiento de actuación previsto en el protocolo y su confidencialidad.
- **Comunicación:** Este protocolo formará parte de los documentos estratégicos de FESBAL, con el objeto de que sea conocido por todo su personal laboral y voluntario. La divulgación se hará a través de la intranet, se entregará copia a cada una de las personas voluntarias o empleadas y en el briefing inicial de cada persona que se incorpore.

5. Procedimiento quejas y denuncias

5.1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) FESBAL constituirá una Comisión Instructora que estará formada por mínimo de 3 miembros, en principio:

- Persona que asume la responsabilidad de punto focal
- Una persona del comité ejecutivo

- Una persona integrante de la Comisión de Cumplimiento Normativo

Y que será el órgano instructor para tramitar cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, se asignará una persona suplente del área de responsabilidad y, en última instancia, la dirección. Además, si alguna o todas estas personas pudieran estar afectadas directa o indirectamente por el caso de que se trate, podrá realizarse su sustitución por otra u otras personas con conocimiento suficiente y experiencia. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. También podrá designarse una persona técnica experta encargada de asesorar a la comisión instructora cuando el caso lo requiera.

2º) Las denuncias podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) Las denuncias podrán hacerse llegar:

- a través del “canal de denuncias” <https://fesbal.org/canal-denuncias/>. Sólo las personas que formen parte de la comisión instructora tendrán acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Directamente a la persona que actúa como punto focal.
- En papel y en un sobre cerrado en el buzón ubicado en la entrada de la sede FESBAL.
- Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

4º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

5º) La comisión instructora de la queja o denuncia realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a FESBAL para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

6º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

7º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad

y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

8º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de FESBAL adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FESBAL separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

9º) Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a FESBAL (a través de la dirección y el comité ejecutivo) a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

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

10º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas

5.2. Resolución del expediente de acoso

El Comité Ejecutivo de FESBAL, una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará a la Dirección y también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de FESBAL, como mandato del Comité Ejecutivo, procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar FESBAL en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio

de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de FESBAL.

- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la organización para el personal laboral, o en su caso, en el artículo 54 E.T. o la normativa aplicable en el caso de personal voluntario.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FESBAL mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora o voluntaria cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo o actividad voluntaria en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la organización. En el caso de personal voluntario se adoptarán medidas equivalentes.

La dirección de FESBAL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en FESBAL.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en FESBAL.

5.3. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras

propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la dirección de FESBAL con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Esquema de fechas:

