



Fundación Educativa Santísima Trinidad

**PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO EN EL
ENTORNO LABORAL**

Febrero 2022

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN	2
2.- OBJETIVO	2
3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	3
4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD	3
5.- DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	5
6.- TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL	
6.1.- Conductas verbales	6
6.2.- Conductas no verbales	6
6.3.- Actuaciones de carácter físico	6
6.4.- Tipologías de acoso a causa del embarazo o la maternidad	7
7.-COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	7
8.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA	8
8.1.- Inicio del procedimiento	10
8.2.- Forma de la denuncia	10
8.3.- Instrucción del expediente	10
8.4.- Resolución del expediente	11
8.5.- Seguimiento del expediente	12
9.- SANCIONES DISCIPLINARIAS	12
10.- PROTECCIÓN DE DATOS	13
11.- CONFIDENCIALIDAD	14
12.- RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICADO	14
13.- ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA	16

1.- INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a la plantilla e informando al Equipo de Titularidad de FEST de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la Fundación en materia de prevención.

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

2.- OBJETIVO

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

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

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

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente procedimiento se aplicará a todas las personas que presten servicio en la Fundación Educativa Santísima Trinidad con independencia de cuál sea su relación contractual con la misma.

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas con FEST, siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla.

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

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

El contenido del presente protocolo entrará en vigor el día 1 de marzo de 2022.

4.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RESPONSABILIDAD

- Las partes firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la Fundación, con ese fin, FEST se compromete a:

- ✓ Prohibir comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - ✓ Admitir las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la Fundación.
 - ✓ Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
 - ✓ Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
 - ✓ Sancionar a las personas que acosen, en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.
- Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra Fundación, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes responsabilidades:
 - ✓ Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, personal de empresas subcontratadas, alumnado, familias, plantilla de la propia Fundación, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
 - ✓ Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
 - ✓ Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.
 - La implantación del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral implica el desarrollo de las siguientes medidas:
 - ✓ Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - ✓ Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de FEST así como al personal de nueva incorporación.
 - ✓ Designación de una Comisión de actuación en caso de acoso para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.

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

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

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

5.- DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

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

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

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

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

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se cree en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

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

6.- TIPOLOGÍA DEL ACOSO SEXUAL

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

6.1. Conductas verbales

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

6.2. Conductas no verbales

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

6.3. Actuaciones de carácter físico

- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocamientos no autorizados.

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

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

7.- COMISIÓN DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

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

Por parte de la Fundación:

- D^a ROSA MARÍA ÁVALOS PÉREZ. Directora General.
- D^a ÁNGELES DÍAZ VALERO. Coordinadora Área RRHH.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

- D. FERNANDO ARNAL ARANDA, del Centro Santísima Trinidad de Alcorcón.
- MAITE SASTRE FLORES, del Centro San Juan García de Madrid

Esta Comisión está compuesta por cuatro personas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; dos han sido elegidas por la Dirección de la Fundación y las otras dos por la RLT.

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

Las competencias y responsabilidades de esta Comisión son:

- Recepción de las denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación a situaciones de acoso.

- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe al Equipo de Titularidad de la Fundación para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento de las medidas adoptadas.

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

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

Por parte de la Fundación:

- D. GENARO DELGADO CUESTA. Director Área Administración.
- D. JUAN JOSÉ DE LA TORRE BELLIDO. Director Área Pedagógica.

Por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras

- D. MANUEL ÁNGEL SANTABRIGIDA PASCUA, del Centro Padres Trinitarios de Salamanca.
- D^{ña}. MARÍA JESÚS ORTEGA MILLA, del Centro San Juan García de Madrid.

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

8.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

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

Se establece el siguiente canal que permite comunicar, de manera confidencial y a través de un formulario, aquellas conductas que puedan suponer un caso de acoso

sexual o por razón de sexo. Comunicación a través de correo electrónico a la siguiente dirección agentedeigualdad@centrosfest.net

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

En este procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

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

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

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

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

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

8.1. Inicio del procedimiento

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

8.2. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

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

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

8.3. Instrucción del expediente

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

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

El procedimiento deberá ser rápido, tanto para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso evitando los efectos sobre la víctima, como para no alargar la situación en la

que se encuentre la persona denunciada. Por ello, se establece un plazo máximo de 20 días laborables para la instrucción y resolución de las denuncias.

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

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

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

8.4. Resolución del expediente

El Equipo de Titularidad de FEST, una vez recibido el informe de conclusiones de la Comisión de actuación en caso de acoso, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

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

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

En función de los resultados, el Equipo de Titularidad de FEST procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, en el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, elaborándose un informe justificativo.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión de actuación en caso de acoso. Entre ellas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
 - Aplicar una sanción a la persona agresora, en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54 ET, el Código Ético y de Conducta, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

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

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

8.5. Seguimiento del expediente.

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

El acta se remitirá al Equipo de Titularidad de la Fundación, a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

9.- SANCIONES DISCIPLINARIAS

Las sanciones disciplinarias en las que se puede incurrir por un delito de acoso sexual son las siguientes, sin perjuicio de que se puedan adoptar otras por acuerdo de la Dirección, conforme a la tipificación de sanciones prevista en el convenio colectivo aplicable o en el Código Ético y de Conducta y en el Reglamento de Régimen Interno:

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

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

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.

- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

10.- PROTECCIÓN DE DATOS

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

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

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

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

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

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

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

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito al correo electrónico: (dpd@centrosfest.net), aportando copia de su documento de identidad.

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

11.- CONFIDENCIALIDAD

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

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

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

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

12.- RÉGIMEN SUPLETORIO Y MODIFICACIÓN

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en los convenios colectivos de aplicación: VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos y el XI Convenio colectivo autonómico de la enseñanza privada de Cataluña sostenida total o parcialmente con fondos públicos.



Fundación Educativa **Santísima Trinidad**

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

