



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN LA
FEDERACIÓN DE SCOUTS CATÓLICOS DE CASTILLA-LA MANCHA**

1. COMPROMISO DE LA FEDERACIÓN DE SCOUTS DE CASTILLA LA MANCHA EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Mediante el presente protocolo, la **FEDERACION DE SCOUTS CATÓLICOS DE CASTILLA LA MANCHA** (en adelante FSC-CLM) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar el presente protocolo, la FSC-CLM quiere expresar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, incluyendo personal propio, procedente de otras empresas, asociaciones u organismos, personas en formación y voluntarios en el desarrollo de su actividad propia o programas promovidos por la FSC-CLM.

Asimismo, la FSC-CLM asume el compromiso de difundir la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, tanto en el ámbito de la propia organización, como en el de contratación y/o colaboración con otras empresas y organizaciones. De este modo, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos y/o acuerdos de colaboración que se suscriban con otras empresas, asociaciones, organizaciones y entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del ámbito de la Federación y, por lo tanto, la FSC-CLM no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la organización o empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación existente podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo o la prestación de servicio, en relación y/o como resultado del mismo:

- En los lugares de trabajo o prestación de servicio, incluidos los espacios públicos y privados que constituyen el lugar de desarrollo de las actividades y programas propios de la FSC-CLM.
- En los lugares de descanso, instalaciones sanitarias, aseos y vestuarios.
- En los desplazamientos, viajes, eventos, alojamientos, actividades sociales o formativas relacionadas con las actividades, programas de la FSC-CLM.
- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, actividades y programas de la FSC-CLM, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En los trayectos entre el domicilio, lugar de trabajo y/o prestación del servicio.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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.

La FSC-CLM, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita 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. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso expresado en el presente protocolo y en los términos expresados, la FSC-CLM implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acordado con la representación de las Personas Trabajadoras, con la intención de establecer los mecanismos necesarios para actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. 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:

A. MEDIDAS PREVENTIVAS:

- a) Declaración de principios.
- b) Ámbito de aplicación.
- c) Definición del acoso sexual y por razón de sexo.
- d) Identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

B. MEDIDAS PROACTIVAS O PROCEDIMENTALES:

- a) Procedimientos de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse
- b) Medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

C. MEDIDAS REACTIVAS:

- a) Identificación de medidas frente al acoso. Régimen disciplinario y sancionador.

A. MEDIDAS PREVENTIVAS

a) DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La FSC-CLM acomoda en todo momento su actuación a los Principios Fundamentales del Movimiento Scout Católico y a las normas y código de conducta que la regulan y lo hace desde valores como la integridad y la coherencia y el profundo respeto a las creencias, ideología e identidad de todas las personas.

La FSC-CLM está comprometida con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización. Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto. En virtud de este derecho, la FSC-CLM manifiesta Tolerancia Cero y su rechazo total a todo tipo de discriminación y, en concreto de conductas de acoso en el trabajo y asume que, entre otros, los actos de acoso sexual y por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la

integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de la FSC-CLM no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La federación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere. Todo el personal vinculado a la federación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos la FSC-CLM, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier miembro de la federación dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, la FSC-CLM sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

b) ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a los supuestos en los que la persona o personas presuntamente acosadoras pertenezcan a alguno o algunos de los colectivos que se relacionan a continuación y cuando la actividad se desarrolle en el ámbito de actuación y programas organizados o promovidos por la FSC-CLM:

1. Personas empleadas por la FSC-CLM y sus diocesanas, incluidas las personas con contratos temporales.
2. Personas del voluntariado miembros de los Órganos de Gobierno y/o Control definidos en el Reglamento de Régimen Interno de la FSC-CLM.
3. Personas del Voluntariado de actividad de los grupos y diocesanas que desarrollen actividades, actuaciones y programas de la FSC-CLM
4. Personas colaboradoras, con contratos de prestación de servicios o cualquier otra forma de vinculación.
5. Personas usuarias de los programas y proyectos de la FSC-CLM.
6. Personas de empresas o entidades externas que desarrollen su trabajo en la FSC-CLM.

Es el protocolo de la organización y de aplicación en todos los casos que impliquen a cualquiera de las personas anteriormente citadas, con independencia de la relación que mantengan con FSC-CLM.

c) DEFINICIONES

1. ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece en su artículo 7.1: "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".

En su artículo 7.3 establece "se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

En su artículo 7. 4 indica "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 un acto discriminatorio por razón de sexo."

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:**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona por su condición 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, 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, la persona acosadora será aquella 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 realizados por cualquier miembro de la organización, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de la misma.

2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

En su artículo 7.2 la ley Orgánica 3/2007 establece "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".

Asimismo, y de igual manera que, para el acoso sexual serán de aplicación los artículos 7.3 y 7.4 de la citada ley.

El acoso por razón de sexo abarca:

- ❖ Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- ❖ Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- ❖ Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- ❖ Utilización de humor sexista.
- ❖ Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- ❖ Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- ❖ Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su orientación o identidad sexual.
- ❖ Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- ❖ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- ❖ Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a su formación,

retribuciones, expectativas o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo o desempeño de su labor en la organización.

B. MEDIDAS PROCEDIMENTALES

a) PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de la queja o denuncia (2 días laborables).
2. Activación del protocolo de acoso (2 días laborables).
3. Expediente informativo (10 días laborables)
4. Resolución del expediente de acoso (3 días laborables)
5. Seguimiento (30 días naturales)

1. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA

- ❖ La FSC-CLM designará un Equipo de Prevención del Acoso formado por un representante de la federación y un representante de cada una de las diócesanas miembros de la misma, para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de la designación de dicho equipo y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar las quejas y/o denuncias.
- ❖ Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- ❖ El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo es equipo.acoso@fsc-clm.org. Solo el equipo o persona designada por éste para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- ❖ Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado remitido a la FSC-CLM a la atención del Equipo de Acoso.
- ❖ Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, el equipo o persona designada otorgará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

2. ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

- ❖ 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.

- ❖ El Equipo de prevención del acoso se constituirá una persona o equipo instructor que realizará la correspondiente investigación.

3. TRAMITACIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

- ❖ El equipo instructor, realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y los testigos que se propongan. 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.
- ❖ A petición del equipo instructor, la FSC-CLM pondrá a su disposición todos los medios disponibles que sean necesarios.
- ❖ 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 la organización 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.
- ❖ 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, sea o no representantes legal de las personas implicadas, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- ❖ 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.
- ❖ Durante la tramitación del expediente, a propuesta del equipo o persona instructora, el Consejo de la FSC-CLM 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 o de prestación de servicio de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, el Consejo tomará las medidas oportunas para separar a la presunta persona acosadora de la víctima.
- ❖ Finalizada la investigación, el equipo o persona que ha tramitado el expediente 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 persona instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario o expulsión 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 sexual o por razón de sexo.

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 al Consejo, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

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

4. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

El Consejo federativo una vez recibidas las conclusiones del equipo instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo el Consejo el órgano capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al equipo instructor.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará 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 comisión instructora, el Consejo Federativo procederá a:

- ❖ Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- ❖ Adoptar cuantas medidas disciplinarias estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

5. SEGUIMIENTO

- ❖ Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, el equipo instructor realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas confeccionando un 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 al Consejo de la FSC-CLM 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.

C. MEDIDAS REACTIVAS

a) IDENTIFICACIÓN DE MEDIDAS FRENTE AL ACOSO. RÉGIMEN SANCIONADOR

Entre las medidas disciplinarias 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 en el caso de personas trabajadoras.
- La limitación para ocupar puestos de responsabilidad en la organización de forma temporal o permanente.
- La extinción del vínculo contractual (ya sea laboral o voluntario).

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, el Consejo de la FSC-CLM mantendrá un deber activo de vigilancia respecto la persona agresora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo 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 entidad.

El Consejo de la FSC-CLM 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, si es el caso de los riesgos psicosociales en la organización.
- 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 o de prestación del servicio 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 la organización.

3. GARANTÍAS

El procedimiento para la atención de denuncias con base en la aplicación del presente Protocolo debe cumplir con las siguientes garantías:

- **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Respeto y protección a las personas:** La entidad adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.

Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas de una persona de su confianza, la cual no tendrá voz y quedará sujeta a las condiciones de confidencialidad del resto de los participantes. Dicha persona no podrá ser citada como testigo durante el proceso.

- **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Confidencialidad, anonimato y sigilo:** Las personas que intervengan en el procedimiento serán solo las estrictamente necesarias y tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en su ámbito de aplicación pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Si así fuese el caso, en cuanto se tuviese conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo. Eso sí, podrán valorarse medidas cautelares y de apoyo.

4. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor al día siguiente a su aprobación por la Asamblea de la Federación, y se mantiene vigente durante un periodo de 3 años, No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia, a solicitud del Consejo o la Asamblea de la Federación, con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo Seguridad Social u otros organismos competentes.
3. En los supuestos de hechos o incidencias que modifiquen de manera sustancial la organización, métodos del trabajo, o la composición de la organización y que puedan afectar a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
4. Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

“El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, si es el caso, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal”.

ANEXOS

ANEXO I:

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN LA FSC-CLM.

PERSONA QUE INFORMA LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

DATOS DE LA PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre:

Apellidos: DNI:

Puesto o función:

Tipo de vinculación (laboral/voluntariado):

Teléfono:

Email:

Domicilio a efecto de notificaciones:

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

Nombres y apellidos:

Puesto o función:

Centro de trabajo o Diocesana:

Nombre de la empresa, organización o entidad:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción cronológica y detallada con lugares y fechas (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, y puestos que ocupan...)

TESTIGOS Y/O PRUEBAS:

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (*INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO*) frente a (*IDENTIFICAR A LA PERSONA AGRESORA*) y se inicie el procedimiento en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

ANEXO 2

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

D./D^a. _____ con DNI _____,
habiendo sido designado/a para formar parte de la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el proceso, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la Federación de Scouts Católicos de Castilla-La Mancha de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo.:

ANEXO 3

ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD PARA LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y POR IDENTIDAD DE GÉNERO

D./D^a. _____, con DNI _____, habiendo sido designado/a por la Comisión Instructora para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de la denuncia por acoso que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las personas a lo largo de las diferentes fases del proceso.

- Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser tratadas durante el proceso.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por la Federación de Scouts Católicos de Castilla-La Mancha de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo.: