PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO, LA VIOLENCIA Y LAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS DE LA FEDERACIÓN DE ÁRIDOS (FDA)

Maria Loeck

FEDERACIÓN DE LOS ÁRIDOS

Tabla de contenido

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS *3*

2. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE LA FDA *3*

3. MARCO NORMATIVO *4*

4. OBJETO *4*

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN *5*

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS *6*

6.1 Principio general 6

6.2 Acoso laboral o moral 6

6.3 Acoso sexual 6

6.4 Acoso por razón de sexo 6

6.5 Acoso discriminatorio 7

6.6 Abuso de autoridad 7

6.7 Ciberacoso y conductas realizadas por medios digitales 7

6.8 Otras conductas contrarias a la dignidad 7

6.9 Circunstancias agravantes 7

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO *8*

7.1 Protección de las personas 8

7.2 Legalidad e integración en el Sistema de Cumplimiento 8

7.3 Independencia e imparcialidad 8

7.4 Confidencialidad y protección del informante 8

7.5 Presunción de inocencia y derecho de audiencia 8

7.6 Diligencia, proporcionalidad y trazabilidad 8

8. PROCEDIMIENTO *9*

8.1 Disposiciones Generales 9

8.2 Comunicación de Incidencias, Indicios y Denuncias 9

8.3 Admisión a Trámite y Valoración Inicial 10

8.4 Procedimiento Informal 10

8.5 Procedimiento Formal de Investigación 10

8.6 Abstención, Recusación y Procedimientos Especiales 11

8.7 Medidas Cautelares y de Protección 11

8.8 Resolución y Cierre del Expediente 12

8.9 Resolución del Expediente 12

8.9.1 Órgano competente para resolver 12
8.9.2 Contenido de la resolución 13
8.9.3 Tipos de resolución 13
8.9.4 Medidas resultantes del expediente 14
8.9.5 Comunicación de la resolución 14
8.9.6 Ejecución de las medidas 15
8.9.7 Seguimiento posterior 15
8.9.8 Cierre del expediente 15
8.9.9 Independencia de otras acciones 15

9. MEDIDAS CORRECTORAS, CONSECUENCIAS Y EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES 16

9.1 Principio general 16

9.2 Relación con el Código Ético y de Buen Gobierno 16

9.3 Medidas aplicables 16

9.4 Denuncias realizadas de mala fe 17

9.5 Responsabilidades legales 17

9.6 Tolerancia cero 17

10. REGISTRO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA 17

10.1 Integración en el Sistema de Cumplimiento 17

10.2 Registro y seguimiento de actuaciones 18

10.3 Evaluación periódica 18

10.4 Revisión y actualización 18

11. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN 18

12. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD 19

13. INTERPRETACIÓN, APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR 19

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA 20

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Federación de Áridos (FDA) desarrolla su actividad conforme a los principios de integridad, respeto a las personas, igualdad de oportunidades, transparencia, responsabilidad y buen gobierno recogidos en sus Estatutos, en su Código Ético y de Buen Gobierno y en el resto de las normas que integran su Sistema de Cumplimiento.

La FDA considera que toda persona tiene derecho a desarrollar su actividad profesional, institucional o asociativa en un entorno seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso, discriminación, intimidación, abuso de autoridad o conducta que atente contra su dignidad, integridad o bienestar.

Por ello, la Federación mantiene una política de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, violencia psicológica, hostigamiento o cualquier otra conducta contraria a la dignidad de las personas.

El presente Protocolo tiene por finalidad prevenir, detectar, comunicar, investigar y corregir este tipo de conductas, garantizando la protección efectiva de las personas afectadas y el respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

Este Protocolo forma parte integrante del Sistema de Cumplimiento de la FDA y constituye un instrumento de desarrollo y aplicación práctica de los principios recogidos en el Código Ético y de Buen Gobierno de la Federación.

La FDA asume el compromiso de actuar con diligencia, objetividad, imparcialidad, confidencialidad y respeto a los derechos fundamentales de las personas, garantizando asimismo la protección frente a represalias de quienes comuniquen de buena fe posibles incumplimientos o colaboren en las investigaciones que se desarrollen al amparo del presente Protocolo.

2. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE LA FDA

La FDA, sus asociaciones miembro, sus órganos de gobierno y todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo asumen el compromiso de promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad, la integridad, la diversidad, la seguridad y el buen gobierno.

En particular, la Federación se compromete a:

- Garantizar el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.
- Promover la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación.
- Prevenir y erradicar cualquier forma de acoso, violencia, intimidación o abuso de autoridad.
- Proteger a las personas que comuniquen de buena fe posibles incumplimientos.
- Garantizar la confidencialidad y la adecuada gestión de las comunicaciones recibidas.
- Investigar de forma diligente, objetiva e imparcial cualquier situación que pudiera vulnerar los principios recogidos en este Protocolo.

- Impulsar acciones de formación, sensibilización y mejora continua en materia de ética, cumplimiento normativo, igualdad y respeto a las personas.

Toda conducta contraria a estos principios podrá constituir simultáneamente una vulneración del presente Protocolo y del Código Ético y de Buen Gobierno de la FDA.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se fundamenta en la normativa nacional, europea e internacional aplicable en materia de igualdad, prevención de riesgos laborales, protección frente al acoso, protección de informantes y buen gobierno.

En particular, se interpreta y aplica de conformidad con la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 15/2022 integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 2/2023 reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas, el Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, los Estatutos de la FDA, el Código Ético y de Buen Gobierno y el resto de normas internas que integran su Sistema de Cumplimiento.

Las disposiciones del presente Protocolo deberán interpretarse de forma coherente y complementaria con el Código Ético y de Buen Gobierno de la Federación.

4. OBJETO

El presente Protocolo tiene por objeto establecer el marco de actuación de la Federación de Áridos para la prevención, detección, comunicación, investigación, corrección y erradicación de cualquier conducta que pueda constituir acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso discriminatorio, abuso de autoridad o cualquier otra forma de violencia o vulneración de la dignidad de las personas.

Asimismo, tiene por finalidad garantizar la protección efectiva de todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, promoviendo entornos profesionales, institucionales y asociativos seguros, respetuosos, inclusivos y libres de conductas que puedan afectar a la dignidad, integridad, igualdad, libertad, intimidad, salud o bienestar de las personas.

A tal efecto, el presente Protocolo regula:

- Las medidas preventivas dirigidas a evitar la aparición de situaciones de acoso o violencia.
- Los mecanismos de comunicación y denuncia.
- Los procedimientos de investigación y actuación.
- Las medidas cautelares y de protección.
- Las medidas correctoras y de exigencia de responsabilidades.
- Las garantías de confidencialidad, objetividad, contradicción, protección de datos y ausencia de represalias.

El presente Protocolo forma parte integrante del Sistema de Cumplimiento de la FDA y se aplicará de forma coordinada con el Código Ético y de Buen Gobierno, el Canal Interno de Información y el resto de normas internas de la Federación.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será aplicable a todas las personas vinculadas a la Federación de Áridos, cualquiera que sea la naturaleza profesional, asociativa, institucional, representativa o contractual de su relación con la Federación o con cualquiera de sus asociaciones miembro.

A estos efectos, quedan incluidos:

- Las personas trabajadoras y empleadas de la FDA.
- La Dirección General.
- El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo.
- La Presidencia de la Federación.
- Los miembros de la Junta Directiva y de la Junta de Presidentes.
- Los miembros de comisiones, grupos de trabajo, órganos consultivos o de asesoramiento.
- Los presidentes, gerentes, representantes institucionales, vocales, directivos y demás cargos de las asociaciones miembro cuando actúen en el ámbito de actividades o estructuras de la FDA.
- Las personas colaboradoras, asesoras, consultoras, expertas, formadoras, auditoras o profesionales que desarrollen actividades para la Federación o para sus asociaciones miembro.
- Las personas becarias, estudiantes en prácticas o participantes en programas formativos.
- El personal de empresas proveedoras, contratistas, subcontratistas o entidades colaboradoras.
- Cualquier otra persona que participe en actividades promovidas, organizadas o coordinadas por la FDA.

El Protocolo será aplicable con independencia del lugar en que se produzcan los hechos, siempre que éstos guarden relación con la actividad de la Federación o con las relaciones derivadas de la misma.

En particular, resultará de aplicación a las conductas producidas en centros de trabajo, reuniones presenciales o virtuales, órganos de gobierno, grupos de trabajo, jornadas, congresos, eventos, actividades institucionales, desplazamientos profesionales y comunicaciones realizadas a través de medios telefónicos, electrónicos o digitales.

Asimismo, será aplicable a las conductas realizadas por terceras personas ajenas a la organización cuando afecten a cualquiera de las personas protegidas por este Protocolo y se produzcan con ocasión de actividades desarrolladas por la FDA o por sus asociaciones miembro.

La FDA garantizará la aplicación uniforme de las medidas de prevención, protección, investigación y corrección previstas en este Protocolo, con independencia de la posición jerárquica, representativa o institucional de las personas implicadas.

6. CONDUCTAS PROHIBIDAS

6.1 Principio general

La FDA considera incompatibles con sus valores, con su Código Ético y de Buen Gobierno y con el presente Protocolo cualesquiera conductas que vulneren la dignidad, integridad, libertad, igualdad, intimidad, salud o bienestar de las personas.

A efectos del presente Protocolo, se entenderá por acoso cualquier comportamiento, actuación, práctica u omisión no deseada que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de generar un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las conductas descritas en este apartado tendrán carácter enunciativo y no limitativo.

6.2 Acoso laboral o moral

Se considera acoso laboral o moral toda conducta abusiva, reiterada o sistemática realizada en el ámbito profesional, institucional o asociativo que tenga por finalidad o efecto menoscabar la dignidad, integridad psicológica o situación profesional de una persona.

Podrán constituir acoso laboral, entre otras conductas, las humillaciones reiteradas, el aislamiento deliberado, la descalificación sistemática, la difusión de rumores, la obstaculización injustificada del trabajo o de la participación institucional, las amenazas, intimidaciones o cualquier actuación dirigida a deteriorar la situación personal o profesional de la persona afectada.

6.3 Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseado por la persona que lo recibe y que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Podrán incluirse en esta categoría las insinuaciones o proposiciones sexuales no deseadas, los contactos físicos no consentidos, el envío de contenidos de carácter sexual o cualquier actuación que condicione oportunidades profesionales o institucionales a la aceptación de requerimientos de naturaleza sexual.

6.4 Acoso por razón de sexo

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

Incluye cualquier trato desfavorable basado en estereotipos sexistas o relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o el ejercicio de derechos de conciliación.

6.5 Acoso discriminatorio

Constituye acoso discriminatorio toda conducta no deseada relacionada con cualquier circunstancia personal o social protegida por el ordenamiento jurídico que tenga por objeto o efecto vulnerar la dignidad de una persona o crear un entorno hostil, intimidatorio, degradante u ofensivo.

A estos efectos, se consideran especialmente protegidas circunstancias como la edad, discapacidad, origen, nacionalidad, religión, convicciones, orientación sexual, identidad de género, estado de salud o cualquier otra condición personal o social.

6.6 Abuso de autoridad

Constituye abuso de autoridad la utilización indebida de una posición de poder, influencia o representación para imponer decisiones, ejercer presiones, intimidar, discriminar o perjudicar injustificadamente a otra persona.

Esta conducta podrá producirse tanto en relaciones jerárquicas como entre miembros de órganos de gobierno, representantes institucionales, cargos asociativos, colaboradores o participantes en actividades de la Federación.

6.7 Ciberacoso y conductas realizadas por medios digitales

Se entenderá por ciberacoso cualquier conducta constitutiva de acoso realizada mediante correo electrónico, mensajería instantánea, videoconferencias, redes sociales o cualquier otro medio tecnológico.

La utilización de medios digitales no alterará la naturaleza de la conducta ni limitará la aplicación de este Protocolo.

6.8 Otras conductas contrarias a la dignidad

Quedarán igualmente comprendidas en el ámbito del presente Protocolo todas aquellas conductas que, aun no encajando estrictamente en las categorías anteriores, resulten contrarias a la dignidad, el respeto mutuo, la igualdad, la integridad o los principios éticos que deben regir la actividad de la FDA.

6.9 Circunstancias agravantes

En la valoración de los hechos podrán tenerse en cuenta, entre otras circunstancias:

- La existencia de superioridad jerárquica o institucional.
- La reiteración de la conducta.
- La actuación conjunta de varias personas.
- La especial vulnerabilidad de la persona afectada.
- La utilización de medios digitales para amplificar el daño.
- La existencia de represalias.
- El aprovechamiento de cargos de representación o responsabilidad.

7. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO

Todas las actuaciones desarrolladas al amparo del presente Protocolo se regirán por los principios de respeto a las personas, legalidad, objetividad, imparcialidad, independencia, confidencialidad, proporcionalidad, diligencia y protección frente a represalias.

7.1 Protección de las personas

La aplicación del presente Protocolo tendrá como finalidad primordial la protección de la dignidad, integridad, igualdad, intimidad, seguridad y bienestar de las personas, garantizando un entorno profesional, institucional y asociativo respetuoso y libre de conductas lesivas.

7.2 Legalidad e integración en el Sistema de Cumplimiento

La tramitación de las actuaciones previstas en este Protocolo deberá ajustarse a la normativa aplicable, al Código Ético y de Buen Gobierno, a los Estatutos de la FDA y al resto de normas que integran su Sistema de Cumplimiento.

7.3 Independencia e imparcialidad

Las personas que intervengan en la gestión, investigación o resolución de los expedientes deberán actuar con plena independencia, objetividad e imparcialidad, absteniéndose cuando concurra cualquier conflicto de interés.

7.4 Confidencialidad y protección del informante

Toda la información obtenida durante la tramitación de un expediente tendrá carácter confidencial y será tratada con arreglo a la normativa aplicable.

La FDA protegerá a las personas que comuniquen de buena fe posibles incumplimientos, así como a quienes colaboren en las investigaciones, garantizando la ausencia de represalias.

7.5 Presunción de inocencia y derecho de audiencia

Toda persona afectada por una comunicación o denuncia tendrá derecho a ser informada de los hechos que se le atribuyan, a formular alegaciones, aportar pruebas y ser tratada conforme al principio de presunción de inocencia.

Las decisiones deberán adoptarse sobre la base de hechos suficientemente contrastados y acreditados.

7.6 Diligencia, proporcionalidad y trazabilidad

Las actuaciones previstas en este Protocolo se desarrollarán con la máxima diligencia posible, evitando demoras innecesarias y garantizando la adecuada documentación y trazabilidad de todas las actuaciones realizadas.

Las medidas adoptadas deberán ser adecuadas, necesarias y proporcionales a la naturaleza y gravedad de los hechos investigados.

8. PROCEDIMIENTO

8.1 Disposiciones Generales

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo podrá comunicar hechos, conductas o situaciones que pudieran constituir una infracción del mismo, del Código Ético y de Buen Gobierno o de cualquier otra norma interna relacionada con la protección de la dignidad de las personas.

La gestión de las actuaciones previstas en este Protocolo corresponderá al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo (RCEN), bajo la coordinación de la Dirección General y sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Presidencia, la Junta Directiva, la Junta de Presidentes o las Comisiones ad hoc que puedan constituirse conforme a este Protocolo.

La FDA podrá actuar tanto a instancia de parte como de oficio cuando tenga conocimiento de hechos susceptibles de ser investigados.

8.2 Comunicación de Incidencias, Indicios y Denuncias

Podrán comunicar hechos o presentar denuncias:

- La persona afectada.
- Cualquier persona que haya presenciado los hechos.
- Cualquier persona que tenga conocimiento razonable de los mismos.
- Los miembros de órganos de gobierno de la FDA.
- Las asociaciones miembro.
- Las personas colaboradoras, asesoras, proveedoras o vinculadas a la Federación.

Las comunicaciones podrán referirse tanto a hechos consumados como a incidentes, indicios o situaciones de riesgo susceptibles de derivar en conductas constitutivas de acoso o vulneración de la dignidad de las personas.

Las comunicaciones podrán realizarse a través del Canal Interno de Información, mediante comunicación escrita o verbal dirigida al RCEN, a la Dirección General o a través de cualquier otro canal habilitado por la Federación.

Las denuncias podrán presentarse de forma identificada o anónima y serán tratadas con arreglo a los principios de confidencialidad, protección del informante y ausencia de represalias.

La FDA garantizará la protección de quienes comuniquen de buena fe posibles incumplimientos, así como de quienes colaboren en la investigación de los hechos.

8.3 Admisión a Trámite y Valoración Inicial

Recibida una comunicación o denuncia, el RCEN procederá a su registro y realizará una valoración preliminar con la finalidad de determinar:

- La verosimilitud inicial de los hechos.
- Su encaje dentro del ámbito de aplicación del Protocolo.
- La existencia de riesgos para las personas afectadas.
- La necesidad de adoptar medidas cautelares.
- El cauce de tramitación procedente.

Cuando la gravedad de los hechos lo aconseje, la valoración de las medidas cautelares deberá realizarse con carácter prioritario.

Tras la valoración inicial, el RCEN podrá acordar:

a) El archivo motivado de la comunicación.

b) La adopción de medidas preventivas o de seguimiento.

c) La tramitación mediante procedimiento informal.

d) La apertura de un procedimiento formal de investigación.

8.4 Procedimiento Informal

Cuando la naturaleza de los hechos, su gravedad y las circunstancias concurrentes permitan prever una solución temprana y adecuada, podrá acudirse a un procedimiento informal.

Este procedimiento tendrá carácter voluntario y podrá incluir entrevistas, actuaciones de mediación, requerimientos de cese de conductas, recomendaciones organizativas o cualquier otra medida dirigida a restaurar un entorno respetuoso y prevenir nuevas incidencias.

No procederá la utilización de esta vía cuando existan indicios de conductas graves, acoso sexual, violencia, discriminación relevante, represalias o hechos susceptibles de generar responsabilidades de especial entidad.

Cuando no resulte posible alcanzar una solución adecuada o los hechos persistan, se iniciará el procedimiento formal.

8.5 Procedimiento Formal de Investigación

El procedimiento formal se iniciará cuando existan indicios razonables de una posible infracción del presente Protocolo o cuando la gravedad de los hechos así lo aconseje.

La instrucción corresponderá al RCEN, quien actuará con independencia, objetividad e imparcialidad y podrá recabar el apoyo técnico o jurídico que resulte necesario.

Durante la investigación podrán practicarse todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, incluyendo entrevistas, solicitudes de documentación, análisis de evidencias, toma de declaraciones o elaboración de informes.

Se garantizará en todo momento el derecho de audiencia de las personas afectadas, la confidencialidad de las actuaciones, la protección frente a represalias y el respeto al principio de presunción de inocencia.

Finalizada la investigación, el RCEN elaborará un informe que recogerá los hechos acreditados, la valoración realizada y las medidas o actuaciones que considere procedentes.

8.6 Abstención, Recusación y Procedimientos Especiales

Ninguna persona podrá intervenir en la tramitación, investigación o resolución de un expediente cuando concurra un conflicto de interés que pueda afectar a su objetividad o imparcialidad.

Las personas afectadas por una denuncia deberán abstenerse de participar en cualquier actuación relacionada con el expediente.

Cuando los hechos afecten al RCEN, a la Dirección General, a la Presidencia, a miembros de la Junta Directiva, de la Junta de Presidentes o a cargos representativos de las asociaciones miembro, la FDA adoptará las medidas necesarias para garantizar la independencia del procedimiento, pudiendo designar asesores externos o constituir Comisiones ad hoc cuando resulte necesario.

La posición jerárquica, institucional o representativa de la persona afectada no impedirá la investigación de los hechos ni la adopción de las medidas que resulten procedentes.

8.7 Medidas Cautelares y de Protección

La FDA podrá adoptar medidas cautelares desde el momento en que tenga conocimiento de los hechos cuando ello resulte necesario para proteger a las personas afectadas, evitar la reiteración de conductas, preservar evidencias o garantizar la eficacia de la investigación.

Entre otras medidas, podrán establecerse limitaciones de contacto, medidas organizativas temporales, restricciones de acceso a determinadas actividades o cualquier otra actuación proporcionada y adecuada a las circunstancias del caso.

La adopción de medidas cautelares no implicará prejuzgar la existencia de responsabilidad alguna.

La FDA garantizará en todo caso la protección de las personas denunciantes, afectadas, testigos y colaboradoras frente a cualquier forma de represalia.

Las medidas adoptadas tendrán carácter temporal y podrán revisarse durante la tramitación del expediente.

8.8 Resolución y Cierre del Expediente

Concluida la investigación, el informe elaborado por el RCEN será elevado al órgano competente para resolver, atendiendo a la naturaleza de los hechos, la condición de las personas implicadas y la posible existencia de conflictos de interés.

La resolución podrá acordar:

- El archivo del expediente.
- La adopción de recomendaciones preventivas.
- La implantación de medidas correctoras u organizativas.
- La activación de mecanismos de responsabilidad previstos en el Código Ético y en las normas internas de la FDA.
- La remisión del asunto a otros procedimientos o autoridades competentes cuando proceda.

La resolución será motivada y deberá prever, cuando resulte necesario, medidas de seguimiento destinadas a verificar su cumplimiento, prevenir represalias y garantizar la adecuada protección de las personas afectadas.

Una vez ejecutadas las medidas acordadas y realizadas las actuaciones de seguimiento que procedan, el RCEN procederá al cierre formal del expediente.

8.9 Resolución del Expediente

8.9.1 Órgano competente para resolver

Finalizada la fase de instrucción y recibido el informe emitido por el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo (RCEN), corresponderá al órgano competente adoptar la resolución que proceda.

La determinación del órgano competente se realizará atendiendo a:

- La naturaleza y gravedad de los hechos investigados.

- La condición y responsabilidades de las personas afectadas.

- La posible existencia de conflictos de interés.

- La trascendencia institucional del asunto.

- La necesidad de preservar la independencia e imparcialidad de la decisión.

La resolución podrá corresponder, según los casos, a:

- La Dirección General.

- La Presidencia de la FDA.

▪ La Junta Directiva de la FDA.

▪ La Junta de Presidentes.

▪ Una Comisión ad hoc específicamente constituida para la resolución del expediente.

En ningún caso participará en la deliberación o decisión ninguna persona afectada por los hechos investigados o que presente un conflicto de interés respecto del asunto.

8.9.2 Contenido de la resolución

La resolución deberá ser motivada y contendrá, al menos:

▪ Identificación del expediente.

▪ Relación sucinta de los hechos investigados.

▪ Actuaciones realizadas durante la instrucción.

▪ Valoración de las pruebas practicadas.

▪ Determinación de los hechos acreditados y no acreditados.

▪ Valoración del posible incumplimiento del presente Protocolo.

▪ Valoración del posible incumplimiento del Código Ético y de Buen Gobierno de la FDA, de los Estatutos o de otras normas internas aplicables.

▪ Medidas, recomendaciones o actuaciones que procedan.

▪ Determinación del órgano responsable de su ejecución y seguimiento.

8.9.3 Tipos de resolución

La resolución podrá acordar alguna de las siguientes decisiones:

a) Archivo del expediente

Cuando no existan elementos suficientes para acreditar los hechos denunciados o cuando no se aprecie infracción alguna del presente Protocolo o de las normas internas aplicables.

El archivo deberá ser motivado.

b) Archivo con recomendaciones preventivas

Cuando no resulte acreditada una situación de acoso o infracción, pero se identifiquen riesgos, tensiones, deficiencias organizativas o conductas susceptibles de generar conflictos futuros.

En estos casos podrán formularse recomendaciones preventivas o de mejora.

c) Existencia de incumplimientos o conductas inapropiadas

Cuando se acrediten conductas contrarias al presente Protocolo, al Código Ético y de Buen Gobierno o a otras normas internas de la FDA.

En estos casos la resolución determinará las medidas correctoras, organizativas, disciplinarias o institucionales que procedan.

d) Remisión a otros procedimientos

Cuando de los hechos investigados puedan derivarse responsabilidades laborales, asociativas, civiles, administrativas o penales, la resolución podrá acordar la remisión del expediente o de la información relevante al órgano competente para su valoración y tramitación.

8.9.4 Medidas resultantes del expediente

La resolución podrá incorporar una o varias de las siguientes medidas:

- Requerimientos de cese de conductas.
- Advertencias formales.
- Recomendaciones de actuación.
- Medidas de protección o apoyo a las personas afectadas.
- Medidas de mediación o restauración cuando resulten adecuadas.
- Acciones formativas o de sensibilización.
- Medidas organizativas o de mejora de procedimientos.
- Restricciones temporales de participación en actividades u órganos federativos.
- Propuestas disciplinarias.
- Propuestas de actuación conforme al Código Ético y de Buen Gobierno.
- Cualquier otra medida que resulte proporcionada y adecuada a la naturaleza de los hechos.

8.9.5 Comunicación de la resolución

La resolución será comunicada a las personas afectadas en la medida compatible con:

- La confidencialidad del procedimiento.

▪ La protección de datos personales.

▪ Los derechos de las personas implicadas.

▪ La protección de terceros.

La comunicación deberá permitir conocer el sentido de la decisión adoptada y las medidas que procedan respecto de cada persona interesada.

8.9.6 Ejecución de las medidas

Las medidas acordadas deberán ejecutarse con la máxima diligencia por las personas u órganos responsables de su cumplimiento.

El RCEN supervisará la correcta ejecución de las medidas adoptadas y podrá requerir información sobre su grado de cumplimiento.

8.9.7 Seguimiento posterior

Con independencia del sentido de la resolución, el RCEN podrá acordar actuaciones de seguimiento cuando resulte conveniente para:

▪ Verificar la eficacia de las medidas adoptadas.

▪ Prevenir nuevas incidencias.

▪ Comprobar la ausencia de represalias.

▪ Garantizar la adecuada protección de las personas afectadas.

▪ Evaluar la recuperación de un entorno profesional, institucional o asociativo adecuado.

Las actuaciones de seguimiento podrán mantenerse durante el tiempo que resulte razonablemente necesario atendiendo a las circunstancias del caso.

8.9.8 Cierre del expediente

Una vez ejecutadas las medidas acordadas y finalizadas, en su caso, las actuaciones de seguimiento, el RCEN procederá al cierre formal del expediente.

El expediente quedará archivado de conformidad con las normas de conservación documental, confidencialidad, protección de datos personales y gestión de evidencias aplicables en la FDA.

8.9.9 Independencia de otras acciones

La tramitación y resolución de los procedimientos regulados en este Protocolo será compatible con el ejercicio de cualesquiera acciones laborales, asociativas, disciplinarias, civiles,

administrativas o penales que pudieran corresponder a las personas afectadas o a la propia Federación.

La actuación de la FDA en aplicación de este Protocolo no limitará ni condicionará el derecho de cualquier persona a acudir a las autoridades administrativas, judiciales o policiales competentes.

9. MEDIDAS CORRECTORAS, CONSECUENCIAS Y EXIGENCIA DE RESPONSABILIDADES

9.1 Principio general

Toda conducta que resulte contraria a las disposiciones del presente Protocolo podrá dar lugar a la adopción de medidas preventivas, correctoras, organizativas, disciplinarias, asociativas o institucionales, atendiendo a la naturaleza de los hechos, la condición de las personas implicadas y la normativa aplicable en cada caso.

La aplicación de estas medidas tendrá como finalidad proteger a las personas afectadas, restaurar un entorno respetuoso y prevenir la reiteración de conductas incompatibles con los valores y principios de la Federación.

9.2 Relación con el Código Ético y de Buen Gobierno

Las conductas investigadas al amparo del presente Protocolo podrán constituir simultáneamente una infracción de los principios y obligaciones recogidos en el Código Ético y de Buen Gobierno de la FDA.

En consecuencia, la resolución de un expediente podrá dar lugar a la activación de los mecanismos de supervisión, control y exigencia de responsabilidades previstos en el Sistema de Cumplimiento de la Federación, sin perjuicio de las actuaciones que correspondan conforme a otras normas internas o externas aplicables.

9.3 Medidas aplicables

En función de la naturaleza y gravedad de los hechos, podrán adoptarse, entre otras, las siguientes medidas:

- Requerimientos de cese de conducta.
- Advertencias o apercibimientos formales.
- Medidas de protección de las personas afectadas.
- Acciones formativas o de sensibilización.
- Medidas organizativas o de mejora interna.
- Limitaciones temporales de participación en actividades, órganos o grupos de trabajo.
- Propuestas de cese, sustitución o revocación de cargos o representaciones cuando proceda.
- Suspensión o revisión de relaciones de colaboración con terceros.
- Cualesquiera otras medidas previstas en los Estatutos, el Código Ético y de Buen Gobierno o el resto de normas internas de la FDA.

Las medidas adoptadas deberán ser adecuadas, necesarias y proporcionales a las circunstancias concurrentes.

9.4 Denuncias realizadas de mala fe

La FDA protegerá a todas las personas que comuniquen hechos de buena fe, aun cuando éstos no resulten finalmente acreditados.

No obstante, cuando se demuestre que una comunicación o denuncia ha sido presentada de forma deliberadamente falsa o con manifiesto abuso de derecho, podrán adoptarse las medidas que resulten procedentes conforme a la normativa aplicable y a las normas internas de la Federación.

La falta de acreditación de los hechos denunciados no implicará, por sí sola, la existencia de mala fe.

9.5 Responsabilidades legales

La aplicación del presente Protocolo será compatible con el ejercicio de cualesquiera acciones laborales, asociativas, disciplinarias, civiles, administrativas o penales que pudieran corresponder.

Cuando de los hechos investigados se desprendan indicios de infracción administrativa o penal, la FDA podrá ponerlos en conocimiento de las autoridades competentes o colaborar con las actuaciones que éstas desarrollen.

La actuación de la Federación al amparo de este Protocolo no limitará el derecho de las personas afectadas a acudir a las autoridades administrativas, judiciales o policiales que resulten competentes

9.6 Tolerancia cero

La FDA reafirma su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, discriminación, violencia, intimidación, hostigamiento o vulneración de la dignidad de las personas.

Toda actuación realizada al amparo del presente Protocolo deberá orientarse a la protección efectiva de las personas, a la prevención de futuras conductas lesivas y al fortalecimiento de una cultura organizativa basada en la ética, el respeto, la igualdad, la integridad y el buen gobierno.

10. REGISTRO, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

10.1 Integración en el Sistema de Cumplimiento

El presente Protocolo forma parte integrante del Sistema de Cumplimiento, Ética y Buen Gobierno de la Federación de Áridos (FDA) y deberá aplicarse de forma coordinada con el Código Ético y de Buen Gobierno, el Canal Interno de Información y el resto de normas y procedimientos internos de la Federación.

La FDA promoverá una cultura organizativa basada en la prevención, la detección temprana de riesgos, la protección de las personas, la integridad, la transparencia y la mejora continua.

10.2 Registro y seguimiento de actuaciones

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo (RCEN) mantendrá un registro confidencial de las actuaciones realizadas al amparo del presente Protocolo, garantizando la adecuada trazabilidad de los expedientes y el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y conservación de la información.

Asimismo, realizará el seguimiento de las medidas adoptadas con la finalidad de:

- Verificar su correcta ejecución.
- Evaluar su eficacia.
- Detectar posibles incumplimientos o riesgos emergentes.
- Comprobar la inexistencia de represalias.
- Identificar oportunidades de mejora.

10.3 Evaluación periódica

La FDA evaluará periódicamente la aplicación y eficacia del presente Protocolo, teniendo en consideración la experiencia derivada de su utilización, la evolución normativa y jurisprudencial, las recomendaciones de los órganos de cumplimiento y las necesidades organizativas de la Federación y de sus asociaciones miembro.

A tal efecto, el RCEN podrá elaborar informes periódicos que incluyan recomendaciones de mejora, propuestas de actualización y cualesquiera otras actuaciones dirigidas a reforzar la protección de las personas y la eficacia del Sistema de Cumplimiento.

10.4 Revisión y actualización

El presente Protocolo será objeto de revisión periódica y podrá actualizarse cuando resulte necesario como consecuencia de:

- Modificaciones normativas o jurisprudenciales.
- Cambios organizativos o estatutarios de la Federación.
- Recomendaciones derivadas de la aplicación práctica del Protocolo.
- Mejoras identificadas en el Sistema de Cumplimiento.
- Cualquier otra circunstancia que aconseje su actualización.

Las modificaciones serán aprobadas por el órgano competente de la FDA conforme a sus Estatutos y normas internas.

11. FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN

La FDA promoverá acciones de formación, información y sensibilización dirigidas a prevenir cualquier forma de acoso, discriminación o vulneración de la dignidad de las personas.

Estas actuaciones estarán orientadas a fomentar una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad, la integridad, la diversidad, la prevención de riesgos psicosociales y el cumplimiento de los principios recogidos en el Código Ético y de Buen Gobierno de la Federación.

La FDA garantizará la adecuada difusión del presente Protocolo entre todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación, así como entre las asociaciones miembro, órganos de gobierno, colaboradores y demás grupos de interés que resulten afectados por su contenido.

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo impulsará las acciones formativas y de divulgación que resulten necesarias para asegurar el conocimiento y correcta aplicación del presente Protocolo.

12. PROTECCIÓN DE DATOS Y CONFIDENCIALIDAD

Toda la información obtenida en aplicación del presente Protocolo será tratada con estricta confidencialidad y de conformidad con la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

El acceso a la información quedará limitado a las personas cuya intervención resulte necesaria para la adecuada gestión del expediente.

Las personas que participen en cualquier fase del procedimiento estarán sujetas al deber de reserva y confidencialidad respecto de los hechos conocidos, documentación examinada, actuaciones practicadas e identidad de las personas implicadas.

La FDA adoptará las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de la información y la protección de los derechos de las personas afectadas.

13. INTERPRETACIÓN, APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La interpretación del presente Protocolo corresponderá al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Dirección General, la Presidencia, la Junta Directiva, la Junta de Presidentes o los órganos que resulten competentes en cada caso.

El presente Protocolo se interpretará de conformidad con la legislación vigente, los Estatutos de la Federación, el Código Ético y de Buen Gobierno y el resto de normas internas que integran el Sistema de Cumplimiento de la FDA.

La modificación del presente Protocolo corresponderá a la Junta Directiva de la FDA, a propuesta del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, de la Dirección General o de cualquier otro órgano competente.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Junta Directiva de la Federación de Áridos (FDA) y será de obligado cumplimiento para todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

La FDA reafirma su compromiso de tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso, discriminación, violencia, intimidación, abuso de autoridad o vulneración de la dignidad de las personas.

Todas las personas vinculadas a la Federación y a sus asociaciones miembro deberán contribuir activamente a la creación y mantenimiento de entornos profesionales, institucionales y asociativos seguros, respetuosos e inclusivos, actuando conforme a los principios recogidos en el presente Protocolo, en el Código Ético y de Buen Gobierno y en el resto de normas internas de la Federación.

El respeto a las personas constituye un valor esencial e irrenunciable de la Federación de Áridos.