

**Protocolo para la prevención de situaciones  
de Acoso Sexual y por Razón de Sexo  
de FUNDACIÓN DIÁLOGOS**

## 1. INTRODUCCIÓN

En todo Estado moderno la defensa de la dignidad de sus ciudadanos y la salvaguarda de su integridad física y moral forman parte del núcleo esencial de sus valores, junto con la prohibición de cualquier forma de discriminación negativa.

En ese marco de principios y valores, la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** manifiesta su preocupación y compromiso en prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todos sus trabajadores.

El acoso supone un atentado a la seguridad y la salud de las personas, y ha trascendido a lo social para instalarse en la esfera de las relaciones laborales, causando el mismo repudio general y originando normativas de protección.

Sin perjuicio de la tutela penal (Art. 184 del Código Penal), en el ámbito de las relaciones laborales se cuenta con determinada normativa propia para la prevención y eliminación, en su caso, de estas conductas. Resalta la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la propia Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales, que ya recogía la obligación de promover la mejora en las condiciones de trabajo de los empleados y ordenaba velar por la prevención y protección frente a riesgos capaces de producir daños físicos o psíquicos, así como las diferentes notas técnicas de prevención de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NTP 476, 507, 823 y 854, 891 y 892 entre otras).

Todas las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de relacionarse entre sí con trato cortés, respetuoso y digno. Por su parte, las personas responsables de los distintos departamentos y centros de trabajo de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso en sus respectivas áreas. Al objeto de que la asociación pueda implantar eficazmente la presente política, todas las personas, y especialmente aquellas personas trabajadoras que gestionan equipos, deben reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que violen la presente política. La colaboración es esencial para impedir este tipo de comportamientos.

En virtud del presente código de conducta, la Dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo al presente procedimiento, establecido con la finalidad de resolver los citados conflictos. Este procedimiento, redactado de conformidad con las recomendaciones incluidas en el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo suscrita el 26 de abril de 2007, garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a emplear y utilizar este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos.

El presente protocolo aborda el tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo implantando tratamientos comunes en lo que resulte posible, y armonizando éstos con las peculiaridades de cada clase de acoso. Así, las reacciones frente al acoso sexual deben cobrar prioridad absoluta y responden tanto a criterios de prevención o detección temprana de estas conductas como a la evidencia de que tan pronto sean detectadas deben cesar inmediatamente, con independencia de las reacciones paralelas o posteriores que puedan desencadenarse en el orden disciplinario, y, en su caso, en la jurisdicción penal.

Las actitudes de discriminación por razón de sexo deben tratarse en su doble dimensión de evitación de la situación y cesación cuando se produzca, y de obtención de información apta para posibles restauraciones del orden que se considere correcto.

Finalmente, respecto del acoso laboral o moral, el protocolo viene a considerar ambas acepciones como una misma cuestión, y seguirá un planteamiento de dos fases: la primera, una intervención rápida en orden a la evitación del acoso mediante aplicación de soluciones dialogadas y conciliadoras, y la segunda, para las situaciones ya explícitas pero todavía incipientes de acoso, en las que la autoridad impartirá instrucciones concretas para la evitación de la conducta antijurídica, ordenando a cesar en sus acciones a quien considere responsable y llegando a la corrección en el ámbito de las sanciones disciplinarias.

Con base a los principios señalados, el presente protocolo recoge el compromiso y la voluntad de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** hacia la eliminación de toda forma de acoso y define al tiempo los procedimientos y soluciones dañados a tal fin.

## 2. AMBITO PERSONAL

La presente política será de aplicación a todas las personas empleadas que formen parte de **FUNDACIÓN DIÁLOGOS**.

## 3. OBJETO

Uno de los objetivos de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** es crear un clima laboral adecuado y de respeto que posibilite el desarrollo personal y profesional de cada persona trabajadora. Este objetivo forma parte de los principios y de la cultura de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS**, y se vertebrará a través de los procesos de selección y promoción, la formación y los criterios organizativos de los centros de trabajo.

El presente protocolo tiene por objeto servir de cauce, resolución y corrección disciplinaria, en su caso, de los supuestos de acoso de cualquier modalidad que se registren en el ámbito de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS**.

## 4. DEFINICIONES

En el ámbito laboral podemos encontrarnos acosos motivados por comportamientos o conductas tendentes a crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física y moral y la no discriminación.

- **Acoso sexual:** comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en el trabajo, en particular cuando se crea un entorno de trabajo intimidatorio, degradante u ofensivo.

Puede englobar la conducta de superiores/as y compañeros/as, o incluso de terceros clientes o proveedores, y dicho comportamiento debe ser indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto de la misma. Así, por ejemplo, se consideran constitutivas de acoso sexual tanto el

condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación d un favor de naturaleza sexual como cualquier comentario, comunicación o comportamiento molesto, obsceno o humillante, que tenga un contenido sexual explícito o implícito.

- **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.

El condicionamiento por razón de sexo de un derecho o de una expectativa de derecho se considerará también una forma de acoso por razón de sexo, y constituye a su vez un acto de discriminación.

## 5. DECÁLOGO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa, **quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.**

Conviene señalar que el personal con personas trabajadoras a cargo tiene la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentran bajo su responsabilidad. En este sentido, deberán tener en cuenta que la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso y que los/las responsables de equipos tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso. Así, cualquier empleado/a y, en especial, cualquier responsable de equipo que tuviera conocimiento de una conducta que pudiera ser calificada de acoso, deberá ponerlo en conocimiento de los/las responsables de la empresa **FUNDACIÓN DIÁLOGOS** a la mayor brevedad.

La finalidad de este decálogo es facilitar a las personas responsables de equipos y al resto de personas trabajadoras una serie de directrices que les permita identificar y evitar, en su caso, situaciones que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Es importante recordar que las circunstancias reales son más complejas que lo que pueda describirse en este decálogo, por lo que en todo caso deberá aplicarse el sentido común y buen juicio en su aplicación.

- 1. Respeto: se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.** Para ello, se trasladará a todo trabajador/a, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.
- 2. Comunicación: no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre personas trabajadoras.** Se velará por la integración de todas las personas

trabajadoras durante toda su vida laboral en la empresa, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguno de ellos con el resto. Se prohíbe todo comportamiento tendente a impedir expresarse a la persona trabajadora, a ignorar su presencia, a aislarle, etc.

- 3. Reputación: se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier de personas trabajadoras.** Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de la víctima, difusión de cotilleos y rumores desfavorables sobre la misma, imitación de sus gestos, posturas o voz con ánimo de burla, etc.
- 4. Prohibición de comportamientos sexuales: se prohíben terminantemente actitudes libidinosas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.** Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.
- 5. Regalos no deseados.** No se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que pudieran provocar incomodidad en la persona destinataria.
- 6. Evitar hostigamiento:** se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón de género, directa o indirecta. En concreto, se velará por no incurrir en situaciones de acoso por causa del ejercicio efectivo o solicitud de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo para conciliar la vida laboral con las responsabilidades familiares.
- 7. Oportunidades de formación y promoción:** se velará por que todas las personas trabajadoras en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan similares oportunidades de formación y promoción laboral. En especial, se garantizarán la igualdad de oportunidades de formación y promoción a la persona empleada que, por estar asumiendo responsabilidades familiares, haya solicitado, esté disfrutando o haya disfrutado de alguna de las medidas del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

## 6. PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si una persona trabajadora considera que ha sido sometida a un comportamiento inadecuado, deberá indicar inmediatamente al infractor/a que su conducta es ofensiva y que debe desistir de la misma.

Si dicha comunicación directa resulta ineficaz o no es práctica dadas las circunstancias, la persona trabajadora afectada deberá informar sobre dicho comportamiento a la Dirección de la empresa.

Del mismo modo, si una persona trabajadora tiene conocimiento de que otra persona empleada ha sido sometida a un comportamiento que viole el presente protocolo, o se ha visto implicado en el mismo, igualmente podrá poner inmediatamente el caso en conocimiento de las personas responsables de la empresa.

El procedimiento se pondrá en marcha por medio de denuncia verbal o denuncia escrita, si bien en caso de ser verbal tendrá que ratificarse por escrito, indicando que considera haber sido objeto de alguna de las situaciones descritas en este documento, o que tiene conocimiento de que otro empleado/a ha sido sometido a tales situaciones.

En dicha denuncia debe constar la identificación del presunto acosador/a, del presunto acosado/a, y una descripción detallada de los hechos que motivan la denuncia, lo más precisa posible, así como de los posibles testigos.

Deberá dirigirse preferentemente a las personas responsables de la empresa. Para facilitar este procedimiento, se ha diseñado el formulario que se adjunta al final del presente protocolo.

Recibida la denuncia por la Dirección, se procederá a la apertura de un expediente de investigación. Tal expediente estará encaminado a comprobar y/o averiguar los hechos, y su sustanciación no durará más de 15 días laborables contados a partir del siguiente a la recepción del escrito, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por el tiempo necesario.

Se analizará la verosimilitud y/o gravedad de los hechos denunciados y, en el supuesto de que se entienda que los mismos pueden ser constitutivos de acoso en algún grado, se convocará al/la denunciante para una entrevista privada en la que prestará declaración sobre los hechos denunciados.

Según la gravedad de los mismos, la Comisión instructora decidirá adoptar medidas cautelares durante la sustanciación del expediente.

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas, tanto afectadas como testigos, cuya intervención tendrá carácter confidencial. Dicho trámite incluirá, como mínimo, una entrevista privada con el presunto acosador/a en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él /ella se haya vertido.

Se levantará acta de todas las sesiones de la instrucción, en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes.

Se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier queja o informe sobre un comportamiento inadecuado. Las quejas y declaraciones se tratarán de forma confidencial y en coherencia con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Finalizada la instrucción, en el plazo de 5 días laborables, la Comisión instructora emitirá un informe en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso sancionadoras.

Corresponderá a la Dirección la imposición, en su caso, de las medidas disciplinarias propuestas por la Comisión instructora.

La resolución adoptada será comunicada a denunciante y denunciado/a.

Cualquier persona empleada podrá utilizar el procedimiento de queja descrito anteriormente de manera confidencial sin temor a represalia alguna. La presente política prohíbe tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o bien

que participe en una investigación. Se requiere la plena colaboración de toda persona empleada al que se solicite su participación en una investigación efectuada en el marco de la presente política. Las quejas relativas a represalias (reales, de las que existan amenazas o que se teman) deberán dirigirse a las persona responsable de la empresa.

### 6.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada en equilibrio de representatividad por cuatro personas, dos por parte de la empresa y otras dos por parte de los sindicatos UGT y CCOO que formaron parte de la negociación y seguimiento del Plan de igualdad de la empresa.

- **D. Daniel Crespo Robledo**
- **D<sup>a</sup>. Gema Rivas López**
- **D<sup>a</sup>. Ruth Durán Pitart (Fe- CCOO)**
- **D<sup>a</sup>. Rosario García Ramos (UGT-SP)**

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, 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, deberán abstenerse de actuar. 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 o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos/las en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## 6.2.- El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En FUNDACIÓN DIÁLOGOS, D. Daniel Crespo Robledo, Responsable del Dpto. de Contabilidad y Administración, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia<sup>1</sup> que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de FUNDACIÓN DIÁLOGOS deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, FUNDACIÓN DIÁLOGOS garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, FUNDACIÓN DIÁLOGOS habilita la cuenta de correo electrónico [igualdad@sienaeducacion.com](mailto:igualdad@sienaeducacion.com) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

## 6.4. El expediente informativo

Puesto que desde la Comisión instructora se ha determinado que ante una denuncia no se activará la fase preliminar, o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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.

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

En el desarrollo del procedimiento 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 representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la 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 acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de FUNDACIÓN DIÁLOGOS a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### **6.3. La resolución del expediente de acoso**

La dirección de FUNDACIÓN DIÁLOGOS, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de FUNDACIÓN DIÁLOGOS procederá a:

- a)** Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b)** Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
  - a)* Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
  - b)* Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

- 1.** El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2.** La suspensión de empleo y sueldo
- 3.** La limitación temporal para ascender
- 4.** El despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FUNDACIÓN DIÁLOGOS mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora 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 empresa.

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

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

## **7. DENUNCIAS FALSAS**

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia, así como al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, y sin perjuicio de las actuaciones que pueda efectuar el afectado frente al falso/a denunciante, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

En todo caso, se considerará la conducta calificable como muy grave cuando exista notoria temeridad en el/la denunciante y se trate de imputaciones infundadas.

## **8. SEGUIMIENTO**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o

sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

## **9. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de FUNDACIÓN DIÁLOGOS el 28 de octubre de 2022 hasta el 27 de octubre de 2026 (vigencia del Plan de igualdad).

**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, así como ante la jurisdicción civil, laboral o pena**

## ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL O SEXUAL

### DATOS PERSONALES

Nombre..... DNI.....  
Domicilio.....  
Puesto en el que presta servicios .....  
Nombre del superior directo.....

### DICE

Que formula denuncia por entender que  
D./D<sup>a</sup>.....  
(cumplimentar solo en caso de que el denunciante sea persona distinta al presunto/a acosado/a)

Está sometido/a a un supuesto de acoso:

- Laboral     Sexual     Por razón de sexo     Otros

Por razón de sexo La denuncia se dirige contra .....  
.....(si son varias las personas denunciadas, especificarlas a todas con nombres y apellidos)

Especificar si existe o no relación de dependencia jerárquica con el/los denunciados (breve descripción)

.....  
.....

Los hechos en los que se basa la denuncia son los siguientes (descripción de los hechos, especificando fechas, testigos, frases, datos, etc.).

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

El denunciante solicita la tramitación de la denuncia y que se investiguen los hechos que anteceden siguiendo el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual.

**FIRMA**

En ..... a ..... de ..... de .....

Informamos que FUNDACIÓN DIÁLOGOS es responsable de un fichero con datos cuya finalidad es la gestión y resolución de denuncias en materia de acoso laboral y sexual. Solo en caso de que el hecho pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, los datos podrían ser comunicados a dichas autoridades para la investigación, averiguación y sanción del hecho. También podrían ser comunicados a las personas implicadas en cualquier investigación posterior. Con su cumplimentación se consiente expresamente el uso, tratamiento y comunicación de los datos incluidos para las finalidades informadas.