



PROTOCOLO DE ACOSO

FUNDACIÓN ESTATAL, SALUD, INFANCIA Y BIENESTAR SOCIAL – (FUNDACIÓN CSAI)

ÍNDICE

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- A. Los PRINCIPIOS de la Fundación CSAI
- B. Fundación CSAI asume los siguientes COMPROMISOS

II. DEFINICIONES

- A. Acoso laboral y otras discriminaciones.
- B. Acoso por razón de sexo.
- C. Concretas conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

III. BUENAS PRÁCTICAS DE CARÁCTAR GENERAL

- A. A nivel organizacional.
- B. A nivel del lugar de trabajo.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

- A. Presentación de la denuncia, activación del protocolo y tramitación.
 - Denuncia
 - Entrevistas
 - Instrucción
 - Informe
 - Régimen sancionador
- B. Seguimiento

V. COORDINACIÓN

VI. CONFIDENCIALIDAD

Anexo I. Modelo de denuncia

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La cultura y los valores de la Fundación Estatal, Salud, Infancia y Bienestar Social, F.S.P., (en adelante, **FUNDACIÓN CSAI**) están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la fundación, y conforme a ello se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, que resulta aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras de la FUNDACIÓN CSAI.

La FUNDACIÓN CSAI, se compromete con las medidas que conforman este protocolo, y manifiesta su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la fundación-, 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.

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, así como a lo dispuesto en el ámbito comunitario por la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

A. Los PRINCIPIOS de FUNDACIÓN CSAI en esta materia son:

1. La fundación declara su rechazo al acoso bajo cualquier circunstancia con independencia de quien lo promueva.
2. La prohibición de todo comportamiento de acoso y violencia laboral en el ámbito laboral deberá respetarse con independencia de quien lo cometa (tanto personal directivo o personal ordinario de la propia fundación, como empleados de empresas de trabajo temporal, proveedores, clientes, contratistas o visitantes) y de si se cometen en el lugar de trabajo o en cualquier otro ámbito laboral fuera del centro de trabajo habitual en el que se encuentre por razones de trabajo, incluyendo el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, (viajes, reuniones, fiestas, eventos o cualquier otra circunstancia con conexión laboral, incluidos los tiempos y lugares de desplazamiento del domicilio a cualquier destino de trabajo y viceversa). incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
3. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
4. Los trabajadores y trabajadoras de la FUNDACIÓN CSAI., tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.

B. A tal fin, FUNDACIÓN CSAI asume los siguientes COMPROMISOS:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de información, para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en FUNDACIÓN CSAI., a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la fundación, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.
3. Informar a todos los trabajadores y trabajadoras, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo.

II. DEFINICIONES

A. ACOSO LABORAL Y OTRAS DISCRIMINACIONES

1) Acoso laboral

Se considera acoso laboral la exposición a conductas de violencia psicológica intensa dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado contra la dignidad de la persona como un riesgo para su salud.

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el lugar de trabajo en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea con palabras, gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio

de sus labores, provocando en quien lo padece síntomas psicosomáticos y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.

Los elementos necesarios del acoso moral son, pues, los siguientes:

- Una conducta de hostigamiento o presión, que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros.
- La intencionalidad o elemento subjetivo, orientado a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la fundación y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo.

Los mecanismos de presión mediante los cuales se manifiesta el acoso moral, una vez analizadas diversas sentencias que han recogido su existencia, son variados, apreciándose entre las mismas, algunos comunes como:

Medidas de aislamiento social: p.ej. impedir las relaciones personales con otros compañeros/as de trabajo, con los clientes, no dirigirles la palabra, etc.

Apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad: p.ej. encomendándole trabajos de inferior categoría, ordenándole tareas innecesarias, etc.

Medidas de ataque a la víctima: p.ej. criticando y minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el trabajador/a o atribuyéndole errores que no ha cometido, etc.

Agresiones físicas o verbales: p.ej. imitar al trabajador/a, burlarse de él o ella, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.

2) No tendrán la consideración de acoso laboral:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, bien permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, ya que se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral, pero no puede considerarse acoso laboral si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de acoso laboral en el trabajo, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquel, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales

conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa de aplicación, pero no como acoso laboral, por no reunir las características esenciales de este. Es necesario tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, esto posibilitará que se normalicen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, pudiendo ser incluidas aparentemente en la definición, por sus características se concluye que no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones "fundadas" por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien cuando las pruebas presentadas no sean consistentes sin ser falsas.

3) Otras discriminaciones

Este protocolo también se utilizará para tratar y resolver situaciones de discriminación por razón de origen racial, sexual o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad o cualquier circunstancia personal o social.

B. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

1. Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo, 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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave.

Se incluye en este epígrafe cualquier comportamiento con el efecto anterior realizado en función de la orientación sexual, así como a cualquier trabajadora o trabajador en procesos de cambio de sexo.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, al igual que cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, caso que se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

2. 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 producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, la promoción profesional, el salario, etc.

3. Acoso sexual ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos.

A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc.

4. Elementos constitutivos de acoso por razón de sexo.

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

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural).

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

C. CONCRETAS CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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

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

1. 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.

2. Conductas no verbales:

Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3. Comportamientos Físicos:

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

4. Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.

3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.

6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.

8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.

10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

5. Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).

2. Ignorar la presencia de la persona.

3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

6. Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

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

7. Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

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

Todas aquellas conductas de naturaleza y efectos similares a las anteriormente expuestas en el punto II. Definiciones, y que de modo objetivo y tras la pertinente actividad probatoria, sean verificadas, serán consideradas acoso.

III. BUENAS PRÁCTICAS DE CARÁCTER GENERAL

Para crear un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y unas relaciones interpersonales adecuadas, en la Fundación CSAI se han de respetar unos valores que promuevan determinadas conductas en el puesto de trabajo. Sin carácter de exhaustividad se pueden enumerar las siguientes:

A. A nivel organizacional:

- Tratar con atención y respeto a todas las personas vinculadas con la Fundación.
- Respetar las creencias, opiniones y estilo de vida de las demás personas.
- Fomentar un trato cortés en el lugar de trabajo, basado en los valores de igualdad de trato, no discriminación, respeto, dignidad e integridad física y moral.
- Fomentar el trabajo en equipo, participación, equidad y colaboración recíproca.
- Responsabilidad compartida y transversal a toda la organización en la creación de un clima de trabajo positivo.
- Potenciar el apoyo social en el lugar de trabajo.
- Prevención y lucha activa contra el acoso, destinando los recursos necesarios para ello, y adopción de las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas, procediendo según lo previsto en el presente Protocolo, sin perjuicio de otras acciones que en su caso procedan de tipo disciplinario, civil o penal.

B. A nivel del lugar de trabajo:

- Rechazo explícito a cualquier conducta de acoso laboral.
- Formular ante sus superiores o los órganos competentes y mediante el procedimiento que reglamentariamente se determine, las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones y la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad en la que estén destinados.

- Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales del personal superior, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
- Cumplir la jornada y el horario establecidos.
- Utilizar canales de comunicación fluidos y eficaces, con estilos respetuosos y con tono de voz adecuado, y evitando gestos, palabras, o actitudes que resulten ofensivas o malsonantes.
- Utilizar adecuadamente, para el cumplimiento de sus funciones y tareas, la información, formación y medios informáticos y telemáticos puestos a su disposición.
- Transmitir la información de manera veraz, concreta y fundamentada evitando aludir a rumores.
- Emitir opiniones teniendo en cuenta a la otra persona, de manera constructiva y sin censura pública de errores ajenos.
- Tener presente la existencia de la presunción de inocencia.
- Cumplir la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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 representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

No obstante, lo anterior, el presente procedimiento se aplicará sin perjuicio de las acciones legales que la persona denunciante estime oportunas para la protección de su derecho.

A.- PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA, ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO Y TRAMITACIÓN.

La fundación designa a **D. Luis Fernández García**, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia la investigue y realice su seguimiento.

La persona designada como instructora mantendrá una absoluta independencia a la hora de ejercer sus funciones de forma objetiva y transparente, evitando cualquier conflicto de interés que pueda surgir.

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 laboral, sexual y/o por razón de sexo es **canaldenuncias@fcsai.es**.

Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

1.- DENUNCIA

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la persona instructora designada por la fundación.

Dicha denuncia deberá presentarse por escrito e incluirá, a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante
- Nombre y apellidos de la persona denunciada
- Detalle de los hechos y naturaleza del acoso
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos
- Lugar de los hechos
- Nombre y apellidos de posibles testigos

Se incorpora al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como **Anexo 1**, estando igualmente a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar la denuncia.

En los casos de denuncia de acoso y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona instructora podrá solicitar a la Dirección, la adopción de medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género (Art. 21.1), estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

En el caso de que la persona instructora estuviese involucrada en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidado. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos actuará como instructor/a la persona que la fundación designe como suplente.

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.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias que no se planteen por escrito, se realicen de forma anónima o no contengan la

relación de hechos que pudieran constituir dicha situación de acoso anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, o con la intención de perjudicar al denunciado, o a la fundación, la persona instructora podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona responsable de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencia y el año en curso. Esta numeración que iniciará cada año natural deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

2.- ENTREVISTAS

La persona instructora, entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de 3 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de los 2 días laborables siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con la persona denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido.

En ambas entrevistas, la persona instructora:

Recabará de la persona afectada y denunciada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.

Se informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la persona instructora y las actas que se redacten serán tratadas carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la fundación en un procedimiento judicial o administrativo.

Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, indicándole que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

La persona afectada y denunciada está en su derecho de no colaborar en el proceso y si es el caso así se hará constar en el expediente.

3.- INSTRUCCIÓN

La persona instructora tras contrastar ambas versiones, llevará a cabo las siguientes actuaciones, pudiendo servirse, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- Determinar las personas a ser entrevistadas, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior, para lo cual seguirá las mismas directrices indicadas referentes a las entrevistas a realizar a la persona afecta y denunciada.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 10 días laborables, ampliable en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, sea estrictamente necesario.

Adicionalmente, para garantizar la protección de todas las partes implicadas, cuando al final del proceso de investigación se determine que, de modo intencionado, los datos aportados o los testigos son falsos, el órgano competente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que iniciaron o participaron en el desarrollo del procedimiento con mala fe.

4.- INFORME

La persona instructora, elaborará en el plazo máximo de 5 días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el que se recoja el resultado de esta y comprenderá:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones, que deberán disponer:
 - Archivo del expediente motivado por el desistimiento de la persona solicitante, por la falta de objeto o por inexistencia de acoso o de otras conductas constitutivas de situaciones de discriminación.
 - Propuesta de incoación de un expediente disciplinario, ya que, aunque la conducta no se puede calificar como acoso laboral u otra discriminación, podría ser constitutiva de otra falta disciplinaria.
 - Propuesta de incoación de un expediente disciplinario porque hay indicios claros de acoso laboral o de otra discriminación, junto con una propuesta de medidas correctoras.
 - Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la Dirección de la fundación podrá adoptar, cuando fuere posible, las medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo.

Si el acoso o discriminación supusiera un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, el órgano con competencias en materia de personal deberá restituirla a su situación y condiciones laborales de origen.

Deben prohibirse expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación, siempre que hayan actuado de buena fe.

El informe se comunicará a las partes implicadas en un plazo máximo de 5 días laborables desde la finalización de la instrucción, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de la fundación por las conclusiones y medidas indicadas en el referido informe.

5.- RÉGIMEN SANCIONADOR

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 mantendrá un deber activo de vigilancia y control respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación o de funciones.

B.- SEGUIMIENTO

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

Este informe se remitirá a la dirección de la fundación con el fin de que adopte las medidas necesarias.

V. COORDINACIÓN

Para aquellos casos en que la persona denunciante o denunciada no pertenezcan a la plantilla de la FUNDACIÓN CSAI, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con las empresas implicadas, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

- a) La persona denunciante no es trabajadora de la FUNDACIÓN CSAI, pero sí la persona denunciada. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar en el informe de resolución.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección de la fundación adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

- b) La persona denunciante es trabajadora de la FUNDACIÓN CSAI, pero no la persona denunciada: La denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada de:

- La apertura del expediente.
- Las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- La resolución final.

En caso de que la empresa no aplique medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de tomar medidas preventivas con el fin del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución.

En todo caso la transmisión de la información a la empresa del denunciante se hará con riguroso cumplimiento de las normas sobre protección de datos.



En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

VI. CONFIDENCIALIDAD

Según la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, del expediente de investigación por causa de presunto acoso, todos los que intervengan en el mismo, serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la persona instructora y/o la Dirección de la fundación, fuere en calidad de lo que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el pertinente compromiso de confidencialidad.

En Madrid a 5 de julio de 2024

FUNDACIÓN CSAI

Fdo. Óscar Díaz García

DIRECTOR

ANEXO 1. MODELO DE DENUNCIA

Datos del denunciante	Nombre y Apellidos		
	Teléfono		
	Email		
Fecha de la denuncia			
Hechos denunciados y naturaleza del acoso			
Departamento afectado y Tema de la denuncia			
		Personas que pueden aportar información	
Documentos Anexos			

Los datos facilitados por la persona que inicie el procedimiento, así como los recogidos a lo largo de la instrucción del mismo, serán tratados por FUNDACIÓN CSAI, exclusivamente para los supuestos de comunicación de situaciones o conductas que puedan suponer una vulneración de la legalidad vigente.

Los datos serán conocidos, por las personas para las que resulte imprescindible su conocimiento a fin de investigar los hechos denunciados y, en su caso y en función de la materia, cuando su conocimiento sea requerido por las autoridades competentes.

En todo caso, los datos serán tratados con las máximas garantías de confidencialidad y conforme a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Se informará al denunciado en el plazo más breve posible de los hechos denunciados y de sus derechos en materia de protección de datos.

Los datos serán conservados durante la instrucción del procedimiento, durante la tramitación de las medidas de gestión interna que resultasen necesarias y, como máximo, durante la tramitación de los procedimientos judiciales que pudieran derivarse de la investigación realizada (como, por ejemplo, los que se deriven de las medidas disciplinarias adoptadas) y mientras puedan derivarse posibles responsabilidades. Una vez extinguidas las mismas, los datos serán eliminados.

El titular de los datos puede solicitar el acceso a sus datos personales, su rectificación, la supresión de sus datos personales, la limitación del tratamiento, así como solicitar la portabilidad de los

mismos, siempre en los términos previstos en la legislación vigente.

ANEXO 2. CATÁLOGO DE DENUNCIAS

Contra las personas trabajadoras
Contra la protección de datos personales
Contra la hacienda pública, seguridad social, evasión de impuestos
Fraudes procesales
Contra los consumidores
Contra la propiedad industrial o intelectual
Delitos informáticos
Acoso laboral
Acoso sexual, por razón de sexo, maternal, contra minorías sexuales
Insolvencias punibles, alzamientos de bienes
Blanqueo de capitales, precedente de delitos
Actos contra las personas
Contra ciudadanos extranjeros
Urbanísticos
Contra el medio ambiente o contra animales
Contra la salud pública
Falsedad documental y medios de pagos
Contrabando
Otros