

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

INDICE

1. POLÍTICA DE FUNDACIÓN	2
2. OBJETIVOS	3
3. ALCANCE	4
4. RESPONSABLES	4
5. NORMATIVA	5
6. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO.....	6
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA	12
8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO	12
9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	18
10. POLÍTICA DE DIVULGACIÓN	20
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	20
12. ANEXOS	20
I. Compromiso de la entidad	20
II. Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual y por razón de sexo	22
III. Modelo denuncia formal por acoso moral, sexual o por razón de sexo.....	23
IV. Informe de conclusiones	24
V. Modelo de Registro de trabajadores/as informados/as	25

1. POLÍTICA DE FUNDACIÓN

Fundación AUCAVI es consciente que el acoso en el ámbito laboral tiene graves consecuencias en las condiciones de trabajo, en el rendimiento laboral, la salud de la persona que lo sufre y también para el normal desarrollo de la actividad de la Fundación.

En concreto, el presente Protocolo de prevención y acción contra la violencia y el acoso laboral (en adelante, “el Protocolo”) establece pautas para identificar situaciones de acoso moral, sexual, por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios. Busca resolver estas situaciones, garantizar los derechos de las víctimas, prevenir la violencia laboral, y asegurar un entorno de trabajo seguro y digno para todas las personas en la Fundación.

Así, la Fundación se compromete a no tolerar en el seno de la misma ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Si se detectase una situación de acoso en la Fundación, el Protocolo permite actuaciones rápidas, confidenciales y garantizadas para erradicarlo y proteger a la presunta víctima durante el proceso.

Fundación AUCAVI se compromete por medio del presente protocolo a:

- Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación, sensibilización, e información y comunicación de los valores y principios éticos de la Fundación, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la Fundación.
- Asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.
- Regular los casos que puedan presentarse de acoso sexual, acoso por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.
- Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de confidencialidad, celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la Fundación el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, y, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de acoso moral, sexual, por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido a tal efecto.

Además, la Fundación hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización (Anexo I)

2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

- Definir los conceptos de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios en el ámbito laboral.
- Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de **Fundación AUCAVI** el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.
- Crear un marco que garantice la protección de las personas trabajadoras frente a estas situaciones.
- Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios en el trabajo valorando sus consecuencias.
- Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

3. ALCANCE

Ámbito material

El Protocolo resultará de aplicación a aquellas situaciones que puedan dar lugar a Acoso moral, Acoso sexual, Acoso discriminatorio, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios, en los términos definidos en el presente Protocolo.

Ámbito personal

Las disposiciones que se regulan en el presente Protocolo son aplicables a los siguientes colectivos ¹:

- Todas las personas que trabajan en la Fundación, cualquiera que sea su situación contractual, incluyendo personas trabajadoras puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, sujetas a modalidades laborales formativas.
- Voluntarios o personas en prácticas no laborales, con independencia de que perciban o no una remuneración.
- Profesionales independientes y autónomos con relación profesional con la Fundación y las personas empleadas por empresas contratistas, subcontratistas, clientes, o proveedores que prestan servicios para la Fundación.
- Las personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de la Fundación.
- Las personas trabajadoras cuya relación laboral o de prestación de servicios con la Fundación hubiera finalizado.
- Las personas cuya relación laboral con la Fundación no se haya iniciado, por encontrarse, por ejemplo, realizando el proceso de selección o en fase de negociación contractual.

La aplicación del presente Protocolo en ningún caso conllevará el reconocimiento de existencia de relación laboral de las personas que no tengan una relación laboral en vigor con la Fundación.

Ámbito territorial

El Protocolo se aplica a la totalidad de la Fundación, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo, actividades y áreas que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

Ámbito locativo

El presente Protocolo se aplica a todas aquellas situaciones de acoso que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este (art. 3 Convenio 190 OIT). Concretamente, tendrán la consideración de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo aquellas que tengan lugar:

- en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

¹ **Nota al borrador:** El RD 1026/2024 amplía el ámbito personal del protocolo LGTBI para incluir a visitantes, empleados de proveedores, clientes, etc. Sin embargo, este ámbito regulado en el marco del protocolo LGTBI va más allá de lo que se establece obligatoriamente para otros tipos de acoso, como el acoso moral.

- en los lugares de uso habitual por parte del trabajador; como en los lugares en los que se paga al trabajador, lugares de descanso o habilitados para comer, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- en el alojamiento proporcionado por el empleador;
- en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo y;
- de forma telemática, bajo la modalidad de Ciberacoso, a través de medios propiedad de la Fundación o personales, cuando se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

4. RESPONSABLES

Será responsable de llevar a cabo el protocolo en cuanto a la realización de la investigación y obtención de resultados

RESPONSABLE: Cristina López-Heredia Romeo

EMAIL: direccioncdah@fundacionAUCAVI.org

La responsable se compromete a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso con la más estricta confidencialidad (Anexo II).

El resto de las personas trabajadoras deberán dar cumplimiento a este procedimiento siendo conscientes de la importancia que tiene para el buen funcionamiento de la organización.

5. NORMATIVA

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 48:
 - Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar

procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la Fundación de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos".
- Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social establecen derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores: el respecto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece que el acoso sexual puede además ser constitutivo de delito y ser castigado con pena de prisión o multa, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación.
- Convenio OIT 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción (Ley 2/2023).
- Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

6. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

Acoso sexual:

Es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole o naturaleza sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual puede ejercerse:

- Desde posiciones de poder jerárquico (acoso sexual vertical);
- En relaciones entre personas compañeras (acoso sexual horizontal); o
- Incluso de terceros, clientes o proveedores.

A título ejemplificativo, se consideran constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo.
- Conductas físicas de naturaleza sexual tales como tocamientos no solicitados o acercamientos físicos excesivos o innecesarios, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria o agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos; cartas o mensajes por medios digitales o redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual (ciberacoso sexual).
- Conductas de intercambio, como proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.
- Estas conductas pueden ser constitutivas de delito contra la libertad sexual, tipificados en los artículos 178 a 189 ter CP tipifican los delitos.

El acoso por razón de sexo:

Es un tipo específico de acoso discriminatorio (art. 6.4 Ley 15/2022) definido como 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. Se consideran como actuaciones que se engloban en esta definición cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de una persona empleada por razón de su sexo.

A modo de ejemplo, pero no de forma limitativa, se citan a continuación conductas concretas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían constituir acoso por razón de sexo si se producen de forma reiterada:

- Utilización de un lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a las personas trabajadoras de un determinado sexo.
- Uso de humor sexista.
- Ridiculización y menosprecio de las capacidades, habilidades y potencia intelectual de las mujeres y hombres de la Fundación.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su sexo.
- Asignación de tareas o trabajos por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su sexo.
- Trato desfavorable por motivos de embarazo, maternidad o paternidad o la asunción de las responsabilidades de cuidado de los hijos.

Acoso moral (mobbing):

El acoso moral es aquella situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona/s en el lugar de trabajo, con la intención de generar un perjuicio moral a la persona hostigada.

Se entiende asimismo por acoso moral el conjunto de conductas hostiles, reiteradas, sistemáticas y prolongadas en el tiempo, que se ejercen sobre una persona en el ámbito laboral o profesional, con el fin de degradar, humillar, aislar, intimidar, desestabilizar o anular su capacidad, dignidad, salud o integridad psicológica, y que pueden provocar graves consecuencias para su bienestar, su rendimiento, su carrera o su permanencia en el puesto de trabajo.

Así, los principales elementos del acoso moral son la existencia de:

- una conducta abusiva, de violencia psicológica, de hostigamiento o presión, creando un entorno laboral intimidatorio;
- la reiteración de dicha conducta mediante comportamientos, hechos, órdenes o palabras; y
- la intencionalidad de desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona trabajadora con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica, sin que sea necesario que el daño lesivo se produzca, siendo suficiente que la conducta acosadora sea potencialmente lesiva.

El acoso moral puede manifestarse:

- de forma descendente, también denominado “bossing”, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso;

- de forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico; y
- de forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

A modo de ejemplo, pueden ser constitutivas de acoso moral, siempre que se produzcan de manera sistemática y recurrente, las siguientes conductas:

- Ataques verbales y/o físicos.
- Ridiculización en público
- Denigración y/o aislamiento sociolaboral.
- Las burlas por enfermedades, estado de salud o discapacidad
- Difusión de rumores infundados
- Violencia física y/o psicológica.
- Rechazo intencionado de la comunicación directa.
- Conductas que impliquen dejar de forma continuada a la persona sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a la persona.
- Ataques a creencias religiosas o ideas política
- Impedir, sin justificación, las oportunidades de desarrollo profesional.

Hay conductas que son reprobables por tratarse de actos discriminatorios o abusos de poder, pero no podrán considerarse como acoso moral por carecer de alguna de las siguientes características: la intencionalidad en causar un perjuicio moral al empleado, la reiteración de la conducta que se desarrolla de manera sistemática en el tiempo y la objetividad del comportamiento que causa presión y hostigamiento a la persona trabajadora.

Las conductas constitutivas de acoso moral pueden llegar a ser constitutivas de delito, tal y como tipifica en los siguientes términos el artículo 173.1 y 4 del CP:

“1. El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años. Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima. (...)”

4. Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Acoso discriminatorio frente a las personas LGTBI:

La Ley 4/2023 define el acoso discriminatorio como cualquier conducta realizada en función de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales, con el propósito o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Por tanto, este tipo de acoso discriminatorio se focaliza en las personas LGTBI e incluye todas las causas protegidas conforme a la Ley 4/2023 y al RD 1026/2024. En este sentido, el art. 3 de la Ley 4/2023 define los siguientes motivos de discriminación:

- Orientación sexual: atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.
- Identidad sexual: vivencia interna e individual del género tal y como cada persona se siente y define a sí misma, que puede corresponderse o no con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A modo de ejemplo, se mencionan conductas específicas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el punto anterior, podrían considerarse acoso hacia las personas LGTBI, incluyendo a las mujeres trans:

- Uso de lenguaje denigrante y ofensivo para dirigirse a personas trabajadoras LGTBI.
- Burlas o comentarios que ridiculicen a las personas trabajadoras LGTBI.
- Uso de un humor homófobo y LGTBIfóbico.
- Ridiculizar y menospreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas trabajadoras LGTBI.
- Evaluación injusta o sesgada del trabajo de las personas en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- Asignación de tareas o puestos de trabajo por debajo de la capacidad o competencias profesionales de la persona en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- En términos generales, el trato desfavorable basado en la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género o las características sexuales.

Acoso discriminatorio:

La Ley 15/2022 define como acoso discriminatorio cualquier conducta realizada con el fin o consecuencia de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cuando ésta se realiza por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud,

estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua y situación socioeconómica, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, tanto físico como digital.

Por tanto, constituye acoso discriminatorio, al que se le aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, enfermedad, estado serológico, predisposición genética, lengua, situación socioeconómica, cuando se produzcan en el ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Entre otros, constituyen acoso discriminatorio:

- Las medidas ejecutadas por cualquiera de las circunstancias anteriormente enumeradas, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en alguna de las circunstancias anteriormente indicadas, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Uso de un humor racista.
- Críticas, chistes, burlas que ridiculicen el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la nacionalidad, la edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Ridiculizar o despreciar sus capacidades, habilidades y potencial intelectual, así como evaluar su trabajo con menosprecio, de manera injusta o sesgada, por las circunstancias recogidas anteriormente.

Ciberacoso:

Es la modalidad en la que las distintas tipologías de acoso ocurren en el ámbito digital, a través de las tecnologías de la información y de la comunicación. Así, se entenderá que existe una situación de ciberacoso cuando éste se lleve a cabo a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral. Para que exista ciberacoso, el contacto deberá haberse producido con ocasión de la relación laboral, de forma que dicha conducta tenga una relación directa con el entorno laboral de la víctima, sin perjuicio de que se realice fuera de la jornada laboral y del lugar de trabajo, así como a través de dispositivos privados o mediante redes privadas virtuales.

7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso

en el ámbito laboral. Cualquier persona trabajadora puede planear una comunicación o denuncia escrita o verbal relativa a este tipo de conductas con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

8. PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CASOS DE ACOSO

8.1. Presentación de denuncias.

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere **víctima de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso discriminatorio, contra personas LGTBI**, y otros motivos discriminatorios, o cualquier otra **persona que tenga conocimiento** de situaciones de acoso, podrá presentar una comunicación o denuncia verbal o escrita a través del canal interno de información confidencial habilitado por la Fundación. Dicho canal está gestionado a través de la plataforma **Canalhelas.com** y se encuentra accesible a través de la página web corporativa de la Fundación: <https://www.fundacionaucavi.org/>.

8.2. Investigación de las denuncias o comunicaciones recibidas.

Para la investigación de los potenciales caso de acoso se estará a lo dispuesto en el Procedimiento de gestión, investigación y respuesta de las comunicaciones recibidas a través del sistema interno de información (“Procedimiento GIR”) de la Fundación AUCAVI.

En el marco de la investigación interna se tendrán en consideración, siempre que resulte de aplicación, las disposiciones recogidas en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. Sin ánimo de exhaustividad, en cumplimiento de dicha normativa, el informe de investigación deberá incluir (i) el detalle de la relación de los hechos y descubrimientos relevantes, señalando las circunstancias concurrentes, la intensidad de estas, la reiteración de la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima, (ii) la metodología empleada o seguida en el procedimiento de investigación, (iii) las conclusiones y valoración de los hechos alcanzadas por la persona u órgano responsable de la investigación sobre la existencia o inexistencia de acoso moral, acoso sexual, acoso discriminatorio, violencia y/o violencia sexual o acoso contra una persona LGTBI, (iv) la propuesta de medidas a adoptar, incluyendo, según el caso, las medidas correctivas y disciplinarias que procedan.

Se procurará, en la medida de lo posible, que la persona responsable de gestionar la investigación sobre todo en el caso de acoso sexual sea mujer y cuente con formación previa en materia de género. En caso contrario, se le proporcionarán medios e instrumentos, así como tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad con el Anexo II del RD 1026/2024, en el caso

de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, si la denuncia no es presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Asimismo, la persona afectada también podrá solicitar que se ponga en conocimiento de la representación legal de los trabajadores la situación denunciada

9. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Finalizada la investigación, la Dirección de la Fundación podrá tomar las decisiones y medidas disciplinarias que estime necesarias conforme a lo establecido en el informe final de la investigación y respetando el régimen disciplinario previsto en la Ley y en el XVI Convenio colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, aplicable a la Fundación.

En virtud de lo establecido en el artículo 65 del convenio colectivo de aplicación en la Fundación, se considerarán faltas muy graves de fraude, deslealtad o abuso de confianza las siguientes acciones:

- La realización o participación de una conducta constitutiva de acoso moral, acoso sexual, acoso a personas LGTBI y otros tipos de acoso discriminatorio, en los términos definidos en el presente Protocolo.
- El encubrimiento de una conducta constitutiva de acoso moral, acoso sexual, acoso contra personas LBTBI y otros tipos de acoso discriminatorio, en los términos definidos en el presente Protocolo.
- La presentación de Denuncia o Comunicación manifiestamente falsa.

Asimismo, se podrá sancionar cualquier otra conducta que, no siendo constitutiva de acoso, sea un incumplimiento laboral conforme al Convenio Colectivo de aplicación.

10. POLÍTICA DE INFORMACIÓN, DIVULGACIÓN Y FORMACIÓN

Con carácter general, la Fundación debe informar a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del protocolo sobre los mecanismos de prevención y actuación ante supuestos de acoso. Esta información se debe difundir:

- ✓ Por los canales habituales de comunicación de la Fundación (correo electrónico, tablones de anuncios oficiales, intranet corporativa, etc.).
- ✓ Y en el momento en el que nuevos trabajadores se incorporen a la Fundación, que se les hará entrega del presente Protocolo, acusando recibo por escrito de éste y manifestación expresa de que lo han leído, entendido y se comprometen a cumplirlo.

Todas las personas tendrán acceso al texto completo del Protocolo y a sus sucesivas actualizaciones en todo momento ya que estará disponible en la intranet corporativa de una manera fácilmente accesible.

Las acciones formativas en esta materia podrán consistir en medidas como las siguientes:

- Realizar campañas de formación y sensibilización con la participación conjunta de la organización y la representación legal y/o sindical.
- Informar y facilitar a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación.
- Formación específica a los directivos y gerentes en tanto que encargados de supervisar que las dinámicas dentro de cada uno de los equipos se desarrollan respetando los valores de la Fundación y evitando cualquier situación que pueda ser constitutiva de acoso.
- Incorporar en las formaciones contenidos relativos a la igualdad y diversidad en la formación de acogida del personal y en prevención de riesgos laborales.
- Impartición de módulos específicos a la plantilla sobre la identificación y prevención de la violencia, el acoso y/o discriminación hacia las personas LGTBI.
- Formación específica a la persona responsable y para los miembros del Comité de Igualdad, como órganos encargados desarrollar las investigaciones conforme al procedimiento establecido en este Protocolo.

La Fundación se asegurará que el protocolo es recibido por todas las personas que de un modo u otro, están relacionadas con ella

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La *persona responsable* llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes.

Se garantizará que la política informativa y formativa de la Fundación en materia de riesgos laborales incluya la formación adecuada en temas de violencia y en particular sobre acoso moral y sexista y sus efectos en la salud de sus víctimas, a todos los niveles: personal trabajador, directivo, mandos intermedios...

Se realizarán evaluaciones periódicas de clima laboral en las que se analice el estado y percepción de las personas en materia de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Igualmente, se procederá a la reevaluación de riesgos psicosociales en caso de que, tras la finalización del proceso de investigación previsto en el presente Protocolo, se detecte un caso de violencia y/o acoso.

12. VIGENCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El Protocolo tendrá vigencia desde de su firma en el año 2022, siendo de obligado cumplimiento para toda la plantilla de la Fundación desde dicha fecha.

La vigencia del documento se mantendrá hasta que se apruebe un nuevo documento que lo sustituya, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se pueden modificar o incorporar acciones.

Este Protocolo será revisado y, en su caso, reeditado:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se produzcan incidencias o riesgos que requieran una valoración de su eficacia, por ejemplo, una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso o violencia en el trabajo.
- Cuando se produzcan cambios normativos con incidencia en el mismo

13. ANEXOS

ANEXO 1.- Compromiso de la entidad

La Fundación AUCAVI hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso, AUCAVI declara que las actitudes de acoso moral, sexual, por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Fundación AUCAVI se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, AUCAVI exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respecto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, AUCAVI se compromete a establecer las siguientes medidas para la

prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios.
- Designación de una persona responsable para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia, que deberán tramitarse de acuerdo con la política del Sistema Interno de Información adoptada por la Fundación.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso moral, sexual, por razón de sexo contra personas LGTBI, y otros motivos discriminatorios a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración del comité de igualdad.

En Madrid, a 1 de septiembre de 2025

La Dirección

ANEXO II.- Compromiso de confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual, por razón de sexo contra personas LGTBI y otros casos de discriminación

Cristina López-Heredia Romeo habiendo sido designado por AUCAVI para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso moral, sexual, por razón de sexo contra personas LGTBI y otros casos de discriminación que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

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

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

Asimismo, declaro que he sido informado por AUCAVI de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Madrid, a 1 de septiembre de 2025



Cristina López-Heredia Romeo

Responsable del Protocolo