



PROTOCOLO

Ante un caso de acoso

Actualizado a 30 de enero de 2025.

Creado por la Comisión para la prevención de acoso de la
fundación Invest for children

ÍNDICE

- 1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL**
- 2. OBJETO**
- 3. DEFINICIONES**
- 4. TIPOS DE ACOSO**
- 5. CONCEPTOS**
- 6. CONSECUENCIAS Y SECUELAS DEL ACOSO**
- 7. OBLIGACIONES, DERECHOS Y ORIENTACIONES**
- 8. ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: PERSONA DE REFERENCIA Y COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO**
- 9. VÍAS DE RESOLUCIÓN**
- 10. DIAGRAMA DE FLUJO**
- 11. GARANTÍAS DEL PROCESO Y TERMINIOS**
- 12. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS**
- 13. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
- 14. LEGISLACIÓN DE REFERENCIA**
- 15. ORGANIZACIONES, SERVICIOS Y RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO**
- 16. ANEXOS**

1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

FUNDACIÓN INVEST FOR CHILDREN aspira a crear un entorno de trabajo eficiente, seguro e inclusivo para todas las personas que forman parte de la fundación, independientemente de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otra característica. Cada miembro de la Fundación merece respeto y dignidad en su puesto de trabajo.

La fundación está comprometida con la promoción de un ambiente donde haya igualdad y respeto. En este sentido, no toleraremos ninguna forma de acoso, discriminación o violencia, incluyendo el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o cualquier otro tipo de comportamiento discriminatorio.

Con esta profunda convicción, FUNDACIÓN INVEST FOR CHILDREN reafirma su compromiso firme de tomar medidas decididas contra toda forma de injusticia o discriminación, incluyendo el acoso y la discriminación basados en la orientación sexual o identidad de género. Instamos a todo el equipo profesional de nuestra organización a sumarse activamente a esta misión, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, orientación sexual, etnia, religión o cualquier otra característica personal.

- Evitando cualquier acción, comportamiento o actitud que tenga una naturaleza sexual, con connotaciones relacionadas con el sexo, o que se realice a causa de la identidad de género de una persona, y que pueda resultar ofensiva, humillante, degradante, molesta, hostil o intimidadora para cualquiera.
- Nos comprometemos firmemente a evitar cualquier acción, comportamiento o actitud que pueda ser considerada ofensiva, humillante, degradante, molesta, hostil o intimidadora para cualquier individuo. Enfrentando estas situaciones con empatía y determinación, nos regimos por las directrices establecidas en este protocolo: no pasándolas por alto, no tolerándolas, evitando su recurrencia o escalada, informando y buscando el apoyo de los profesionales adecuados, al mismo tiempo que brindamos apoyo incondicional a aquellas personas que puedan encontrarse en estas circunstancias.

La Fundación se compromete a:

- Difundir un protocolo específico y proporcionar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, con especial atención a los equipos directivos de los diferentes servicios, para aumentar la conciencia sobre esta problemática y para asegurar un conocimiento claro de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona
- Dar apoyo a las personas que puedan ser víctimas de acoso o discriminación, designando a una persona cualificada y formada para esta función, con el objetivo de proporcionar una atención especializada, confidencial y empática.

- Designar a una persona para brindar apoyo específico a las víctimas de acoso o discriminación, garantizando una atención adecuada y confidencial.
- Establecer y comunicar de manera clara las diversas vías y procedimientos disponibles para la resolución de incidentes relacionados con el acoso o la discriminación dentro de la organización.
- Asegurar que todas las quejas y denuncias relacionadas con estas cuestiones sean tratadas con la máxima seriedad, investigándose de manera imparcial, rápida y confidencial, y garantizando la protección de las personas afectadas.
- Fomentar una cultura organizativa basada en el respeto mutuo, la inclusión y la igualdad, mediante iniciativas y acciones que promuevan la diversidad y la no discriminación.
- Garantizar que no habrá ningún tipo de represalia contra la persona que haya presentado una queja o denuncia interna, así como contra aquellas personas que participen en cualquier fase del proceso de resolución.
- Tomar las medidas legales pertinentes siempre que la situación lo requiera, garantizando así la protección y la integridad de las personas afectadas y reafirmando el compromiso de la Fundación con la justicia y la igualdad.

El protocolo asociado a esta declaración detalla estos compromisos específicos y será sometido a revisión periódica para garantizar su vigencia y eficacia continua.

Dirección general

INVEST FOR CHILDREN

Via Augusta, 200, 1º Pl.
08021 Barcelona (Spain)
Tel. +34 93 240 57 52
Fax +34 93 240 57 55
N.I.F. G-63813604

Urbano Figarolo di Gropello

2. OBJETO

Definir la actuación para facilitar la asistencia a personas que han sido afectadas por casos de acoso.

3. DEFINICIONES

Acoso sexual:

El acoso constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, no deseado, que tenga como objetivo, o produzca el efecto, de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Es una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada y que puede darse en cualquier ámbito de relación entre personas. Puede haber, o no, superioridad jerárquica.

Algunas conductas catalogadas como tal podrían ser:

Verbales:

- Hacer comentarios, chistes o bromas de contenido sexual que resulten desagradables y ofensivo.
- Comentarios deliberados de connotación sexual sobre la apariencia o el aspecto físico que resultan intimidatorios.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. Preguntar o explicar fantasías y preferencias sexuales.
- Invitar persistentemente a participar en actividades sociales dentro y fuera del trabajo, a pesar de que la persona objeto de las invitaciones haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Insinuar ocasiones para quedarse a solas con la persona acosada. Invitaciones comprometidas, insistencia en que la persona participe en conversaciones o bromas de contenido sexual, aunque no lo desee.
- Ofrecer/hacer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales.
- Repetidas invitaciones a iniciar una relación sexual, a pesar del manifiesto rechazo. Demandas de favores sexuales.
- Insinuar mejoras laborales o académicas a cambio de intercambios sexuales.
- Amenazar con represalias laborales o académicas como medida de presión para mantener citas o encuentros sexuales que la persona acosada no desea.

No verbales:

- Uso o exhibición de materiales de carácter sexista, pornográficos o sexualmente provocativos en el entorno laboral.
- Gestos y miradas obscenas que incomoden o intimiden.
- Observar clandestinamente a personas en lugares reservados, como servicios, vestuarios, etc.

- Dejar notas o enviar correos electrónicos, mensajes, cartas y/o fotografías de carácter sexual que resulten ofensivos e intimidantes.
- Control y seguimiento a través de redes sociales o aplicaciones informáticas

Físicas:

- Aproximación física excesiva.
- Acorralar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no deseado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

La consideración de acoso sexual no exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas; es decir, un solo incidente puede ser suficiente para calificar como acoso. Independientemente de si se ha producido de forma intencional o no, en muchos casos será inaceptable.

Acoso por razón de sexo:

El acoso sexual en el ámbito laboral constituye cualquier comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona como consecuencia del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el lugar de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crearle un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se incluye el acoso por embarazo, maternidad y paternidad, es decir, cualquier trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, la paternidad o la asunción de otras responsabilidades familiares.

Algunos ejemplos de comportamientos que podrían considerarse como acoso por razón de sexo son:

- De manera sistemática, ignorar las aportaciones de las mujeres del grupo, menospreciar su trabajo, conocimientos o habilidades.
- Hacer comentarios descalificativos, ofensivos y burlones de carácter sexista.
- Conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, menospreciar o ignorar sus capacidades o bien ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres).
- Humor sexista.
- Insultos relacionados con el sexo o la orientación sexual.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Asignar a una mujer un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o una denegación arbitraria de derechos o recursos.

Son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso por razón de sexo que se producen debido al embarazo, permiso por nacimiento de hijo/a y lactancia, o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Algunos ejemplos serían:

- Exigir o presionar a las mujeres embarazadas para que encuentren ellas mismas la persona para cubrir su permiso.
- Recibir un peor trato por acogerse a este tipo de permisos.
- Intentar disuadir o poner trabas para disfrutar de los permisos legalmente establecidos.
- Penalizar, discriminar o burlarse por tomar los permisos legales, optar por una jornada reducida o no prolongar el trabajo fuera del horario laboral establecido.
- Penalizar o discriminar al reincorporarse al trabajo después de un permiso por nacimiento. No ajustar la carga de trabajo de un puesto laboral cuando la persona solicita la reducción de jornada laboral por conciliación personal.
- Discriminar e implantar medidas de conciliación personal, familiar y laboral de manera arbitraria, en función de la persona que la solicita.
- Manifestar prejuicios de género tales como:
 - a. Las mujeres deben encargarse de la casa y/o tener una jornada laboral más corta que los hombres.
 - b. Los padres no deben tomar el permiso por nacimiento de hijo/a, dedicar tiempo al cuidado de los hijos/hijas u otras tareas domésticas.
 - c. Una trabajadora que decide ser madre es menos competente y comprometida en su trabajo.
 - d. Los hombres que solicitan el permiso por nacimiento de hijo/a o la reducción de jornada son femeninos y poco útiles para el trabajo.

La consideración de acoso por razón de sexo exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. No obstante, las formas graves de comportamiento son suficientes para calificar como acoso. Independientemente de si se han producido de forma intencional o no, en muchos casos serán inaceptables.

Acoso digital/online:

- Enviar mensajes amenazadores, insultantes o discriminatorios a través de plataformas de mensajería, redes sociales, correos electrónicos, aplicaciones de mensajería como WhatsApp u otros medios digitales.
- Compartir imágenes, videos o información personal de una persona sin su consentimiento en plataformas digitales, aplicaciones de mensajería u otros medios, con la intención de humillar, intimidar o acosar.
- Crear perfiles falsos o utilizar identidades de otras personas en línea, incluyendo aplicaciones de mensajería, para difundir información falsa, rumores o para acosar.
- Utilizar plataformas como redes sociales o aplicaciones de mensajería para difundir comentarios, "memes" o publicaciones con la intención de discriminar, menospreciar o acosar a una persona o grupo.
- Difundir información falsa o rumores sobre una persona con la finalidad de dañar su reputación o causarle daño emocional.

Acoso por razón de orientación sexual:

El acoso por orientación sexual es cualquier comportamiento no deseado relacionado con la orientación sexual de una persona que tenga como propósito o efecto atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Acoso psicológico:

Incluye el acoso moral, laboral (*mobbing*) y otras discriminaciones (por razón de origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, lengua, edad, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier circunstancia personal o social). El acoso psicológico u hostil que se produce en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille a quien lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Los delitos de torturas y contra la integridad moral están tipificados en el Código Penal. Las conductas de maltrato psicológico que no constituyen acoso psicológico también tendrán que recibir tratamiento preventivo.

Algunos ejemplos de comportamientos susceptibles de ser considerados como acoso psicológico serían:

1. Acciones contra la reputación o la dignidad (personal o laboral):

- Amenazas verbales con gritos o insultos.
- Comentarios injuriosos contra la persona.
- Ridiculización o hablar mal de la persona públicamente, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Críticas sobre la profesionalidad en público.
- Crítica permanente de su vida privada.
- Circulación de rumores falsos sobre la víctima.

2. Acciones que afectan la comunicación o la información:

- Negación de la información relativa al lugar de trabajo: funciones, responsabilidad y métodos, así como la cantidad y calidad del trabajo que se debe realizar y los plazos de ejecución. La persona no sabe el trabajo que debe hacer ni cómo hacerlo.
- Comunicación hostil implícita: se aísla a la persona, se le niega la palabra, no se le permite hablar y se le ignora cuando está presente.
- Comunicación hostil explícita: críticas, amenazas públicas, gritos e insultos, etc.
- Interrupciones constantes en la comunicación.

3. Acciones contra el ejercicio del trabajo:

- Sobrecarga de trabajo o trabajo difícil de realizar.
- Asignación de tareas innecesarias o inútiles, monótonas o rutinarias.
- Ocultación de datos necesarios para la realización del trabajo.
- Tareas de calificación inferior.
- Demandas contradictorias o contrarias a su moralidad.
- Negación de la asignación de tareas o medios de trabajo.

4. Acciones de desigualdad entre trabajadores:

- Diferencias en el trato: trato discriminatorio de la "víctima" respecto al resto de compañeros.
- Distribución no equitativa del trabajo.
- Desigualdades retributivas.
- Desigualdad en la aplicación de las medidas de conciliación, no realizadas ni justificadas por razones productivas u organizativas.

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

Algunos ejemplos de comportamientos que podrían considerarse como acoso incluyen:

- Atacar las actitudes y creencias políticas, religiosas o éticas de una persona.
- Burlarse de los orígenes o de la nacionalidad.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos.
- Burlarse de las opiniones de una persona.
- Imitar gestos, voces y otras características propias de una persona.
- Reírse de las discapacidades de una persona.
- Hacer críticas constantes sobre la vida privada de una persona.

4. TIPOS DE ACOSO

Podemos establecer dos tipologías:

A. En función de si se condiciona o no un derecho, una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso se distingue entre:

- El acoso de intercambio: se fuerza a la persona acosada a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incluye el chantaje sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negarle el acceso a la formación, al empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo. Implica un abuso de autoridad, ya que los sujetos activos de este tipo de acoso son personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral de los trabajadores.
- El acoso ambiental: es el comportamiento inapropiado o un determinado comportamiento dirigido a una persona que crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, como comentarios o bromas de naturaleza sexual, por razón de sexo o psicológica. Normalmente requiere la insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

B. En función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendente: de un superior a un subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: por parte de un subordinado/a a un superior.

5. CONCEPTOS

Persona afectada:

La persona acosada es cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la Fundación, independientemente del vínculo que esta persona tenga con la Fundación.

Responsabilidad de la Fundación:

La responsabilidad de la Fundación no se determina por la relación contractual, ni de la persona acosada ni de la acosadora, sino que se determina por el ámbito en el que es produce la conducta.

Persones de referencia:

Son las personas encargadas de informar, asesorar y acompañar durante el proceso a la persona afectada. También podrán proponer a la dirección la adopción de medidas cautelares o preventivas.

Comisión de investigación:

La comisión tiene la función de investigar a fondo las denuncias de acoso en la Fundación, emitir un informe y hacer recomendaciones sobre las intervenciones y medidas necesarias.

Se recomienda que la composición se acuerde entre la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, y podrá estar formada por las personas de referencia.

Testigo:

Persona que ha estado presente o es conocedora de la conducta de acoso.

6. CONSECUENCIAS Y SECUELAS DEL ACOSO

La persona acosada presenta secuelas:

Psíquicas:

- Ansiedad con miedo y sensación constante de amenaza.
- Sensaciones de inseguridad.
- Disminución de la autoestima.
- Sentimientos de indefensión.
- Sentimientos de culpa.
- Dificultades de concentración.
- Tristeza.
- Estrés.

Laborales:

- Desmotivación e insatisfacción.
- Pérdida de perspectivas profesionales.
- Asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento.
- Aumento del absentismo.

- Cambios de trabajo

Las consecuencias que el acoso puede provocar en la fundación pueden ser económicas u organizativas:

- Deterioro del clima laboral (falta de colaboración de la persona afectada, tensiones entre los trabajadores, etc.), lo que afecta al trabajo en equipo.
- Disminución del rendimiento laboral. La cantidad y calidad del trabajo empeora debido a la disminución de la concentración.
- Mayor siniestralidad, ya que el deterioro del clima laboral se acompaña de un aumento del número de accidentes (negligencias, falta de atención, etc.).
- Aumento del absentismo.
- Fuga de talento.

7. OBLIGACIONES, DERECHOS Y ORIENTACIONES

La Dirección

La FUNDACIÓN tiene un compromiso total para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo seguro, así como la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de todas las personas trabajadoras.

OBLIGACIONES LEGALES

Las obligaciones y responsabilidades de las personas con responsabilidades de dirección son:

A. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:

- A no ser discriminadas sexualmente, por razón de sexo o psicológicamente.
- A la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso.

B. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso:

- Se deben garantizar los derechos laborales indicados en el apartado anterior, así como respetar las condiciones de trabajo a las que tienen derecho las personas trabajadoras, recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo que sea de aplicación, sin perjuicio de las medidas de mejora que la empresa decida adoptar.
- Se deben garantizar que la salud de sus personas trabajadoras no reciba ningún daño durante la relación laboral. El artículo 14 de la LPRL establece el derecho de las personas trabajadoras a la salud, así como el deber del empresariado de protección de la salud de las personas trabajadoras. Esta garantía de salud se consigue a través de medidas de tipo preventivo, recogidas en la LPRL. Estas medidas se gestionan, principalmente, a través de la evaluación de riesgos psicosociales (artículos 14, 15 y 16 de la Ley, entre otros).

C. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso, y para encauzar las comunicaciones y denuncias que formulen las personas vinculadas a la Entidad. Estos procedimientos específicos deben incluir dos tipos de medidas

Medias preventivas:

- La prevención del acoso se pretende lograr a través de las medidas previstas en la evaluación de riesgos psicosociales.
- La prevención del acoso se pretende lograr a través de la difusión periódica del protocolo y su constante actualización.
- La prevención del acoso se pretende lograr a través de la información y la formación en materia de prevención del acoso del personal

Procedimientos de investigación de las denuncias: la empresa debe tener procedimientos de investigación de los casos particulares de acoso que se produzcan y aplicarlos cuando tenga conocimiento de estos casos.

RESPONSABILIDADES

El incumplimiento de las obligaciones indicadas en el apartado anterior da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales a las empresas.

La vigilancia y el control del cumplimiento empresarial de las normas corresponde, en vía administrativa, a la Inspección de Trabajo, y, en vía judicial, a los órganos judiciales laborales o penales.

La representación de las personas trabajadoras.

Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso en el trabajo mediante la sensibilización e información de los trabajadores, así como la coordinación y comunicación a la Comisión Paritaria de las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento y que puedan propiciarlos. Se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Participar en la elaboración y seguimiento del protocolo, y garantizar su difusión.
- Negociar medidas de difusión y sensibilización entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- Proponer y establecer mecanismos para conocer el alcance de estos comportamientos; contribuir a la prevención y detección de situaciones de riesgo.
- Dar apoyo a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Asegurar la no existencia de represalias para las personas que se acojan o participen en acciones contra conductas de acoso.
- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones.

Las personas trabajadoras.

A. Tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual, por razón de sexo o psicológico.

Nadie debe sufrir comportamientos o acciones ofensivas, humillantes o denigrantes.

B. La obligación de tratar a los demás con respeto.

Todas las personas de la Fundación tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, superiores, subordinados o subordinadas, clientela o las personas proveedoras. Es necesario evitar aquellos comportamientos que potencialmente pueden hacer que una persona se sienta incómoda, excluida o que la sitúen en un nivel de desigualdad.

C. La obligación de no ignorar estas situaciones, y de informar sobre las situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento.

El acoso es un tema muy serio; si una persona actúa o se comporta de una manera molesta u ofensiva con alguien, o si alguien en el entorno cercano parece estar experimentando estas situaciones, no se puede ignorar. En la sección 8 encontrarás las orientaciones prácticas para saber cómo actuar en estos casos.

D. Deber de confidencialidad.

La privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso cuando se ha resuelto un caso, la confidencialidad y el respeto son esenciales.

E. Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción para una denuncia interna.

Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o psicológico.

8. ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: PERSONA DE REFERENCIA Y COMISIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

La Comisión para la Prevención del Acoso (CPA)

La FUNDACIÓN se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar sufriendo esta situación, así como a las personas que no forman parte de la entidad pero se relacionan con ella por razón de su participación en la entidad.

Nuestra organización ha nombrado una Comisión para la Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y psicológico (CPA), formada por personas que tienen la formación o las aptitudes necesarias para brindar apoyo en este proceso

Las personas de referencia y miembros de la CPA de nuestra organización son:

- El/la director/a.
- Responsable del área laboral.
- Un representante de los trabajadores.

Las funciones de la CPA son:

Las personas de referencia y miembros de la CPA de nuestra organización se comprometen a:

- Brindar apoyo a la persona que presenta la queja para determinar si un comportamiento puede constituir acoso o no.
- Proporcionar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema.
- Informar sobre los procedimientos internos de resolución, desde el proceso de queja hasta la denuncia interna.
- Informar a la persona que presenta la queja sobre sus derechos y obligaciones.
- Proporcionar otras formas de apoyo y referencia según la gravedad del asunto (médico, psicológico, denuncia externa, etc.).
- Brindar asistencia para resolver el problema a través de un acuerdo informal entre las partes.
- Atender a los testigos que presenten una queja o denuncia interna para activar el procedimiento de resolución previsto en el protocolo.

Dentro de los miembros de la CPA, también habrá una persona instructora, que será la encargada de elaborar y gestionar la parte documental del caso.

En el supuesto de que alguna de las personas de referencia o miembro de la CPA forme parte de la denuncia, quedará excluida de la comisión para la prevención del acoso en ese procedimiento.

La incompatibilidad de un miembro de la CPA para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por él mismo, o por cualquier otro miembro del CPA, o por cualquiera de las partes que intervengan en el proceso. En caso de incompatibilidad de un miembro, se valorará incorporar a otra persona en la comisión.

Los nombramientos se realizarán por un período de 4 años, con posibilidad de renovación a propuesta de la CPA.

9. VÍAS DE RESOLUCIÓN

ACTUACIÓN ANTE UN CASO DE ACOSO

La persona que considera que está sufriendo acoso sexual y/o por razón de sexo, dispone de dos vías (**INTERNA y EXTERNA**) para abordar y resolver el problema. El uso de cualquiera de las vías de actuación no excluye la posibilidad de utilizar la otra. Será la persona afectada quien determine, en función de la situación, qué vía utilizará.

a) ACTUACIÓN POR VÍA INTERNA:

Fase 1.1: Comunicación y asesoramiento:

Se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso. Esta comunicación puede hacerla la persona afectada o un testigo.

La comunicación debe realizarse con la mayor brevedad posible una vez hayan pasado los hechos, debido al impacto que pueden tener en la persona afectada. Esta podrá dirigirse a través de un escrito, correo electrónico o conversación a una de las personas de referencia.

Actuación de las personas de referencia:

- Deberán informar y asesorar a la persona afectada sobre el contenido del protocolo y cuáles son sus opciones de actuación, así como del procedimiento a seguir en caso de presentación de una denuncia. En el caso de que la persona afectada decida presentar la denuncia, la persona de referencia deberá brindarle apoyo en su redacción.
- Debe acompañar y brindar apoyo a la persona afectada desde el momento de la comunicación de los hechos hasta el momento en que todo el proceso finalice.
- Podrá proponer a la dirección de la Fundación medidas cautelares y/o preventivas.

Las personas de referencia de la Fundación Privada Invest for children son:

- Urbano Figarolo di Gropello
- Maria Vicente Villagrasa
- Genoveva Jornet Alavedra

Fase 1.2 : RESULTADOS

- Que la persona afectada decida presentar denuncia:
- Que la persona afectada decida no presentar denuncia.
- En caso de mostrar pruebas de los hechos, la persona de referencia deberá poner en conocimiento de la Fundación, respetando en todo momento la confidencialidad de las personas implicadas, para que la Fundación pueda adoptar medidas preventivas, de sensibilización, o cualquier otra actuación que considere necesaria para hacer frente a la situación.
- En el caso de que la persona afectada decida no presentar denuncia. En caso de no mostrar pruebas de los hechos, se cerrará el caso sin llevar a cabo ninguna otra acción.

Fase 2.1: Denuncia interna e investigación:

La fase se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. Esta denuncia deberá realizarse por escrito. En este caso, la persona afectada solo deberá aportar la documentación en que se fundamenta su situación.

La denuncia estará dirigida a la comisión de investigación. Ésta tendrá que analizar la denuncia o la documentación adjuntada.

Entrevistarse con la persona denunciante. Entrevistarse con la persona denunciada. Entrevistarse con posibles testigos.

Valorar, en caso de que sean necesarias, las medidas cautelares. Emitir un informe con conclusiones y propuesta de medidas.

Fase 2.2: Resultados

El proceso de investigación deberá concluir con un informe vinculante en el que se incluyan las conclusiones alcanzadas a través del análisis de los hechos, y se propongan las medidas correctivas adecuadas.

La comisión de investigación será la responsable de la gestión y custodia de los documentos que se generen durante el proceso.

El informe de la comisión de investigación deberá remitirse a la dirección de la Fundación o a la persona en quien delegue para la resolución.

Fase 3.1: Resolución:

En la resolución constarán los datos de identificación de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados, las conclusiones de la comisión de investigación y las medidas correctivas.

En el caso de apertura de un expediente sancionador, se deberá actuar de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

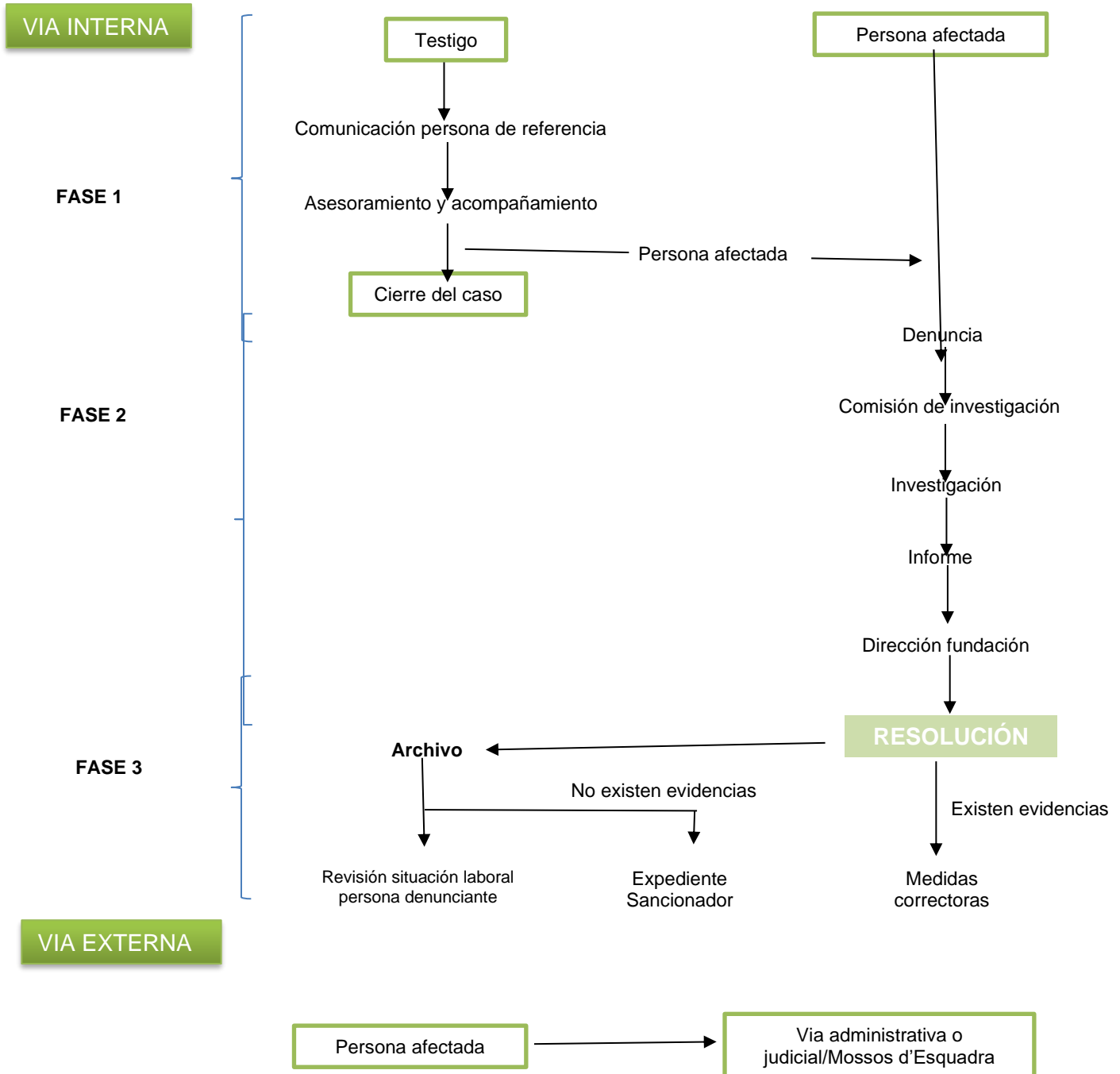
Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna falta diferente a la denunciada, que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio colectivo de aplicación, como puede ser, por ejemplo, el caso de una denuncia falsa, se abrirá el expediente disciplinario correspondiente.

b) ACTUACIÓN POR VÍA EXTERNA:

La persona afectada podrá actuar por vías externas:

- Vía administrativa. A través de la Inspección de Trabajo
- Vía judicial. A través de la jurisdicción laboral y/o la jurisdicción penal.

10. DIAGRAMA DE FLUJO



11. GARANTÍAS DEL PROCESO Y TÉRMINOS

Todas las quejas y denuncias internas serán tratadas con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que intervengan deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

- Tener garantías de que esta se gestiona con rapidez.
- Ser acompañada por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal si la persona ha presentado la queja o denuncia de buena fe.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir información sobre las acciones correctivas que se tomarán.
- Recibir un trato justo.
- Optar por otras vías: administrativa o judicial (social o penal).

La persona acusada de acoso tiene derecho a:

- La presunción de inocencia.
- Estar informado/a de la queja/denuncia.
- Recibir una copia de la denuncia y responder.
- Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso.
- Recibir información sobre la evolución de la denuncia.
- Recibir un trato justo."

12. SANCIONES Y ACCIONES CORRECTIVAS

Si la situación de acoso queda demostrada, la FUNDACIÓN impondrá las sanciones correspondientes. La FUNDACIÓN ha tomado las siguientes consideraciones:

A. El acoso está explícitamente prohibido por este protocolo y se tratará como una infracción disciplinaria, tal y como está regulado en el art. 54.g) del Estatuto de los Trabajadores: "El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa", siendo motivo justificado de despido por causas disciplinarias.

B. Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso o ha colaborado en la investigación constituyen una infracción disciplinaria muy grave. Las faltas muy graves conllevan constancia en el expediente, suspensión de empleo y sueldo de hasta treinta días o el despido.

Una vez elaborado e implantado este protocolo, la dirección y los miembros de la CPA harán seguimiento del cumplimiento del protocolo. El comité de empresa será informado de este seguimiento.

La CPA se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso y cómo han sido resueltas, dejando constancia escrita del seguimiento anual. El objetivo de esta revisión es asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario a las necesidades concurrentes de cada momento.

13. INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

La FUNDACIÓN se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación a todos sus miembros, otorgando especial atención a las personas que se incorporan a la organización, las personas con responsabilidades de dirección y aquellas que tienen responsabilidades directas en el proceso. Se pretende contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.

A. Nuestra entidad, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantiza que:

- Las personas que se incorporen conocen desde el inicio sus derechos y responsabilidades, así como los mecanismos de apoyo y protección disponibles. Se les informará de la ubicación digital del protocolo.
- El protocolo, especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que puedan sufrir una situación de acoso sexual, por razón de sexo y psicológico, estará disponible y accesible a todas las personas trabajadoras en el sitio web de la entidad.

B. La Fundación, de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, organizará acciones específicas de formación e información en torno a:

- Qué conductas o comportamientos son constitutivos de acoso.
- Contenido del protocolo.
- Las vías internas de resolución y el acceso a los mecanismos de protección externos (vía administrativa y judicial, penal o social).

Estas sesiones de formación e información se desarrollarán, principalmente, dentro del marco de las asambleas y reuniones.

14. LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgente para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Real Decreto 901/2020, 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.

Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.

Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

15. ORGANIZACIONES, SERVICIOS Y RECURSOS PARA LAS VÍCTIMAS DE ACOSO

- Àrea de Qualitat en el Treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat el Treball, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya
- Direcció General de la Inspecció de Treball de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones
- Institut de Seguretat i Salut Laboral, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
- Secretaria de Dona i Igualtat de la UGT de Catalunya
- Foment del Treball Nacional
- Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, PIMEC
- Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgèneres, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI+)
- Organització Internacional del Treball
- Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones
- Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)
- Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista

16. ANEXOS

ANEXO I. Modelo de presentación de denuncia interna a la dirección

DATOS PERSONALES DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA

Nombre y apellidos:
Departamento / Sección:
Lugar en el que se desarrolla la acción denunciada:
Teléfono de contacto:
Dirección electrónica:
Domicilio a efectos de la notificación:

HECHOS

Descripción de la situación que genera la queja, indicando:

- El nombre de la persona(o personas) que están sufriendo la presunta situación de acoso.
- Descripción cronológica de los hechos desde sus inicios.
- Personas implicadas (agresor y/o colaboradores).
- Concreción de fechas, horas, personas que estaban presentes, etc.
- Actuaciones y pasos que se han hecho para solucionar el conflicto.
- Aportación de pruebas documentales y testigos (si se tienen).

A efectos de constatar los hechos indicados, solicito que esta Comisión contacte con estas personas en calidad de testigos:

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

Firma del demandante:

Recibido por: (sello y/o firma)

Fecha:

Fecha:

ANEXO II. Modelo de informe de conclusiones de la Comisión para la Prevención del Acoso (CPA)

Nº de expediente: / /20
Barcelona, de de 20

Sr. / Sra.

Como instructor/a del caso y miembro del CPA

Como miembros de la Comisión para la Prevención del Acoso (CPA), informan:

- 1º Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- 2º. Resumen de las negligencias practicadas, argumentos de las partes, testigos y pruebas.
- 3º. Relación de los hechos que resulten acreditados según la CPA.
- 4º. Conclusiones (indicando posibles agravantes).
- 5º. Proposición de medidas.

Firmas: