

# PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



**FUNDACIÓN ACUARELA DE BARRIOS**

# INDICE

## **1. COMPROMISO DE LA FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.**

## **2. CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

2.1. Declaración de principios.

2.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.

2.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

## **3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

3.1. Presentación de la queja.

3.2. Activación del protocolo.

3.3. tramitación del expediente administrativo.

3.4. La resolución del expediente de acoso.

3.5. Seguimiento.

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

## **5. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.**

## ***1.- COMPROMISO DE LA ENTIDAD CONTRA EL ACOSO SEXUAL***

Con el presente protocolo, FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS pone de manifiesto su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, su aplicación ha sido puesta en conocimiento de todo el personal que presta servicios en su organización, incluyendo aquel personal que es propio y el personal colaborador externo de la misma, incluyendo a todo aquel personal que tenga cualquier tipo de relación con la Fundación sin que necesariamente implique una relación laboral, como por ejemplo aquel personal que realiza voluntariado o prácticas no laborales.

Igualmente, se asume por la Fundación el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a aquellas entidades públicas y/o privadas donde FUNDACIÓN ACUARELA DE BARRIOS ejerza su actividad, para lo cual se incluirá la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo en los contratos suscritos con otras empresas.

En el supuesto de que la presunta persona acosadora quedará fuera del poder dirección de la Fundación y, sin que se pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la que la entidad responsable lleve a cabo el correspondiente procedimiento para imponer una solución al problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se produzcan dentro de los siguientes límites.

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) 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 (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora. f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

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.

En definitiva, FUNDACIÓN ACUARELA DE BARRIOS se compromete con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita 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.

Lucena, 16 de Noviembre de 2022

Ana Franco López

## ***2.- CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO***

Para dar cumplimiento al compromiso recogido en el presente, la entidad, FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS lleva a cabo la implantación de un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con los distintos trabajadores, cuya finalidad ha sido implantar un procedimiento que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo reúne las distintas medidas recogidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. **Medidas proactivas o procedimentales** de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. **Medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### **2.1.- Declaración de Principios:**

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en los lugares y situaciones reseñadas con anterioridad.

FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como desarrollo del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Dentro de FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa llevará a cabo procedimiento sancionador que derivará en las sanciones establecidas tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas aquellas personas que forman parte de la empresa o sin que formen parte de esta presten servicios dentro de esta, por lo que se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo conductas respetuosas en todo momento.

Si cualquier trabajador o trabajadora entiende que está siendo acosada o tiene conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la empresa dispondrá los medios necesarios para que, mediante queja o denuncia, se active este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **2.2.- Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

A continuación, se llevará a cabo de forma expresa, la definición y puesta de manifiesto de aquellas conductas que deben entenderse como acoso sexual así como aquellas que deben entenderse por acoso por razón de sexo, con la finalidad de evitar conductas contrarias a estas definiciones.

### **2.2.1.- Definición y conductas constitutivas de acoso sexual:**

#### **• Definición de acoso sexual:**

A los efectos de este protocolo constituye acoso sexual 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

También será considerado acto de discriminación por razón de sexo, aquellas actitudes que condicionen el ejercicio de un derecho o expectativa de este a la previa aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.

A título de ejemplo y de ningún modo excluyente ni limitativo, pueden ser constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

### **a.- Conductas verbales:**

- Insinuaciones sexuales, con conllevan 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.

### **b.- Conductas no verbales:**

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### **c.- Comportamientos Físicos:**

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

### **• El Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual**

Podemos diferenciar entre las conductas que conlleva acoso sexual, el denominado acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual, consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. Dicha situación supone un abuso de autoridad, siendo en este caso la persona acosadora aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso sexual ambiental**

Hablaremos de acoso sexual ambiental cuando la persona acosadora se encarga de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Este tipo de acoso sexual se diferencia del anterior, puesto que este tipo de acoso puede ser desarrollado por cualquier tipo de personal, sin que sea precisa una posición de autoridad o dominante sobre la víctima.

## **2.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

- **Definición de acoso por razón de sexo.**

Podemos definir el acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Los siguientes elementos deben darse para poder considerar una situación calificable de acoso por razón de sexo:

a) Hostigamiento, entendiendo 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); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **• Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.**

A título de ejemplo y de ningún modo excluyente ni limitativo, siempre y cuando las siguientes conductas, cumplan 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.- Ataques con medidas organizativas**

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

- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

**b.- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.**

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

**c.- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.**

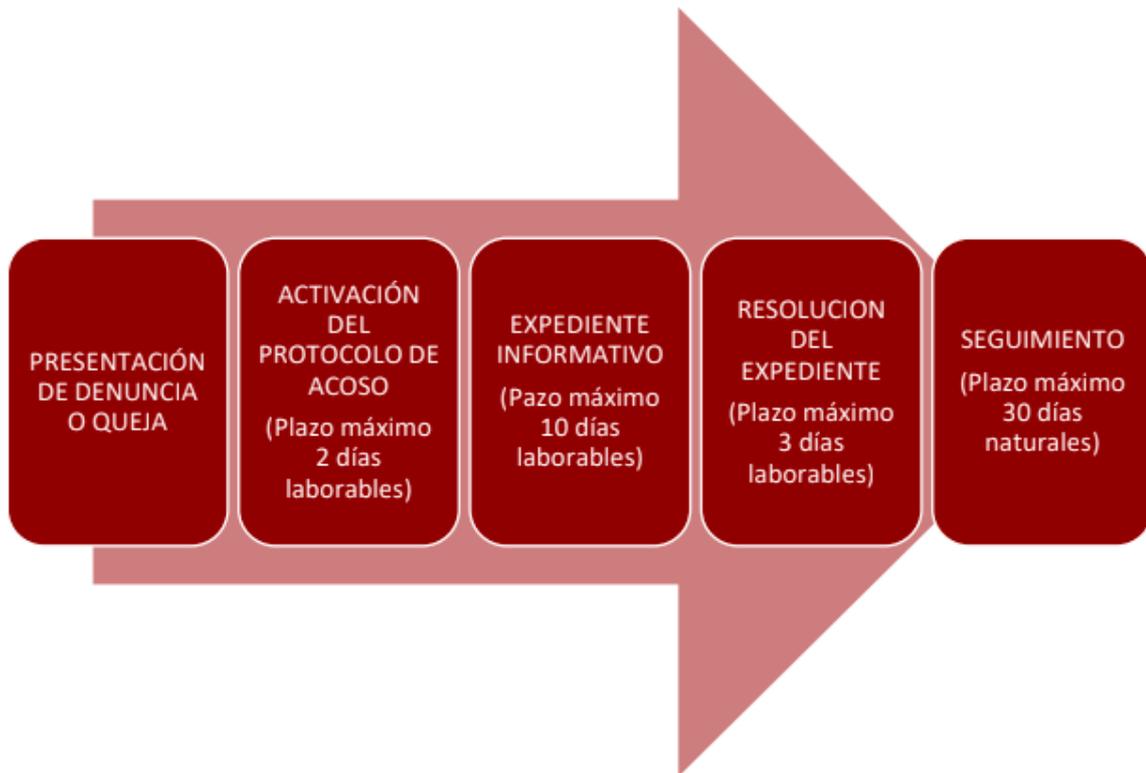
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo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

**d.- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

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

### **3.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**

El procedimiento de actuación se realizará siguiendo las siguientes fases y plazos de duración de este:



Cada una de las fases anteriormente descrita se desarrollarán bajo los siguientes principios y desarrollos:

#### **3.1.- Presentación de denuncia o queja:**

##### **Persona Instructora de los procedimientos:**

Se designa a Ana Franco López, Administradora, como persona

instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Veronica Romero Parejo, Administrador.

Ambas personas serán las únicas que tengan acceso a los correos de presentación designados.

#### **Requisitos de las denuncias:**

- Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramitan las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

#### **Formas de presentación de las denuncias:**

Las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso sexual y/o por razón de sexo serán presentadas:

**Enviando un correo electrónico a la siguiente dirección:**

[acuareladebarrios@gmail.com](mailto:acuareladebarrios@gmail.com)

### **3.2.- Activación del protocolo de acoso:**

Recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación.

Toda queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

### **3.3.- Expediente informativo:**

#### **Principios que rigen el expediente informativo:**

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

#### **Medidas cautelares:**

Al inicio o durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

En todo caso, durante la tramitación del expediente, la dirección de la empresa separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

### **Inicio del expediente:**

La persona designada instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Siempre se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa que deberá comunicarlo a la persona suplente designada anteriormente siempre y cuando en esta no se den causa de abstención.

De no producirse la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

### **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 representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

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

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

### **3.4.- Resolución del expediente:**

Una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, la empresa adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Dicha decisión se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

### **Actuaciones a seguir por la empresa:**

A la vista del informe de conclusiones, la empresa podrá procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
  
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Entre las medidas que pueden señalarse se encuentran las siguientes:
  - I.- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario que en ningún caso podrá afectar a la víctima de acoso salvo

consentimiento expreso de esta.

II.- Se podrá sancionar a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., entre las que se encuentran las siguientes:

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

- Traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- Suspensión de empleo y sueldo
- Limitación temporal para ascender
- Despido disciplinario

Siempre y cuando la sanción no conlleve la extinción del vínculo contractual, la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

En todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

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

### **3.5.- Seguimiento:**

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona instructora del procedimiento tendrá la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados.

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 y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

#### ***4.- DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD Y ENTRADA EN VIGOR***

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través de correo electrónico y de su publicación en el tablón de anuncios, y manteniéndose vigente hasta el 28 de diciembre de 2025.

Se llevará a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- 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 ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**



## **4.- MODELO DE DENUNCIA O QUEJA**

### **I. Persona que informa de los hechos**

Persona que ha sufrido el acoso:

Otras (Especificar):

### **II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso**

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

### **III. Datos de la persona agresora**

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

### **IV. Descripción de los hechos**

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

## **V. Testigos y/o pruebas**

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

## **VI. Solicitud**

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (táchese la no considerada) frente a (Identificar a la persona agresora) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la entidad FUNDACION ACUARELA DE BARRIOS.

<sup>1</sup> Este modelo de denuncia o queja estará en todo momento a disposición de todos los miembros de la empresa sin que sea necesaria su solicitud expresa con el fin de garantizar la confidencialidad de las denuncias o quejas que puedan ser presentadas.