

<i>Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en el entorno laboral</i>	
<i>Versión:</i>	<i>Fecha: 17 de abril de 2025</i>
<i>Aprobado:</i>	<i>Patronato</i>

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO EN EL ENTORNO LABORAL



Talita
FUNDACIÓN

ÍNDICE

1.- OBJETIVO	3
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3.- PRINCIPIOS	4
4.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES	5
4.1.- Acoso moral o psicológico (<i>mobbing</i>)	5
4.2.- Acoso sexual	7
4.3.- Acoso por razón de sexo.....	8
4.4.- Acoso por orientación e identidad sexual.....	9
4.5.- Acoso por expresión de género.....	10
4.6.- Ciberacoso o acoso digital	11
5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	12
5.1.- Determinación de la Comisión de Investigación para los casos de acoso	12
5.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.....	13
5.3. El Procedimiento Informal o Fase Preliminar.	14
5.4. Fase de Expediente Informativo	14
5.5. Resolución del Procedimiento.....	17
6. ACCIONES INFORMATIVAS	19
7. ACTUALIZACIÓN	20

1.- OBJETIVO

La Fundación Talita (en adelante, “**TALITA**” o la “**Fundación**”) reconoce la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas y especialmente su dignidad en el ámbito laboral como un condicionante de toda actividad humana. Por ello, consciente de la importancia de este factor en el desarrollo de su actividad, ha elaborado el presente “Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso en el entorno laboral” para desarrollar, complementar y reforzar los principios de actuación del Código de Buenas Prácticas en esta materia.

Mediante este Protocolo la Fundación reitera de forma expresa la prohibición y rechazo a cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualquiera otras conductas intimidatorias u ofensivas para sus miembros, así como, para los profesionales externos vinculados con el entorno laboral de la Fundación.

En esta línea, el objetivo de este Protocolo es prevenir que se produzca cualquier tipo de acoso en el entorno laboral, promoviendo un ambiente y clima laboral seguro y saludable y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para actuar, tratarlo y corregirlo.

No se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género en cualquiera de sus manifestaciones. La Fundación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

De esta forma, con este Protocolo se garantiza que toda persona que considere que es objeto de acoso en el entorno laboral o tenga conocimiento de su existencia, tenga herramientas para obtener protección interna, sin perjuicio de la posibilidad de ejercer las acciones legales oportunas.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo es aplicable a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de la Fundación y a todos los profesionales, con independencia de su nivel jerárquico, de la naturaleza de la relación contractual que tengan con la Fundación y de su ubicación geográfica o funcional.

Asimismo, este Protocolo será de aplicación a los profesionales externos vinculados de alguna forma con el entorno laboral de la Fundación. Estos profesionales externos estarán conformados por los profesionales que sin ser trabajadores con contrato con la Fundación acceden a los centros de trabajo de la misma para prestar sus servicios. En adelante denominados todos ellos como los “**profesionales**”.

3.- PRINCIPIOS

La Fundación llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de las personas y en particular contra su dignidad personal y profesional.

Los profesionales deberán ajustar sus conductas a los siguientes principios:

- a) Diversidad y no discriminación: Respetar la diversidad y pluralidad, no teniendo cabida las manifestaciones, comentarios peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad o discapacidad, etc...).
- b) Respeto: Derecho a un ambiente de respeto y de corrección en el trabajo con respeto a los valores de igualdad de trato, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- c) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla.

- d) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta o llamar la atención de las personas por su inadecuado desempeño laboral, se hagan, en la medida de lo posible, de forma reservada.
- e) Privacidad y datos personales: Respetar el derecho a la privacidad y a la protección de datos personales de todas las personas y abstenerse de utilizar datos personales con fines inadecuados o ilícitos.
- f) Buen uso de medios digitales: Realizar un uso responsable de los recursos y de los medios digitales puestos a su disposición por la Fundación, así como del internet, las redes sociales y otras tecnologías, absteniéndose de crear, comunicar o compartir contenidos que puedan implicar ciberacoso.

4.- CONCEPTOS Y DEFINICIONES

4.1.- Acoso moral o psicológico (*mobbing*)

Se define como aquel comportamiento negativo entre los profesionales o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual la víctima es objeto de acoso y ataque sistemático prolongado en el tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de producirle un daño moral o psicológico.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso moral.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- **Descendente:** aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- **Horizontal:** se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

- **Ascendente:** la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso moral o psicológico:

- Dejar a la víctima de forma continuada sin ocupación efectiva o sin comunicación sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios o plazos.
- Ocupación en tareas inútiles o sin valor productivo.
- El brusco cambio de lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún objetivo relacionado con las necesidades de la actividad.
- El trato discriminatorio respecto a los demás en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- Imponer deberes que son extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada.
- Negativa injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las indicaciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlo.
- Insultar o menospreciar repetidamente.

Acciones que no constituyen acoso moral:

- Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.

- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Críticas constructivas, explícitas o justificadas.
- La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.

4.2.- Acoso sexual

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.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en el trabajo:

- **Acoso Quid Pro Quo:**

Se trata del llamado chantaje sexual, el acosador fuerza a la víctima a realizar una determinada conducta sexual a cambio de no perder los beneficios en su puesto de trabajo o de adquirir otros complementarios como un aumento de salario, un ascenso u otros privilegios. Dichos privilegios sólo pueden ser concedidos o retirados por el superior pues es quien tiene autoridad para hacerlo, por lo que se ve claramente la existencia de un abuso de superioridad.

- **Acoso Ambiental:**

Se trata de aquellas situaciones o conductas en que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o intimidatorio.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso sexual:

- Conversaciones obscenas o de contenido sexual.
- Miradas, gestos o muecas lascivas.
- Llamadas telefónicas y mensajes, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos, roces con el cuerpo excesivos o innecesarios, hasta el intento de abuso sexual, violación o la coacción para relaciones sexuales.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Uso de imágenes obscenas en lugares o herramientas de trabajo.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

4.3.- Acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso por razón de sexo.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso por razón de sexo:

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Realizar comentarios sexistas.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido otro sexo.

4.4.- Acoso por orientación e identidad sexual

Constituye acoso por orientación e identidad sexual cualquier comportamiento o conducta contra una persona por su orientación e identidad sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso por orientación e identidad sexual.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso por orientación e identidad sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación e identidad sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación con su orientación e identidad sexual.

- Realizar humor homófobo, bífobo o sobre cualquier otra orientación e identidad sexual.

4.5.- Acoso por expresión de género

Constituye acoso por expresión de género cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Debe tenerse en cuenta que determinadas acciones aisladas (como cambios de puesto no justificados, aislamiento físico injustificado de la/s persona/s afectada/s, etc.) que, sin ser reiteradas, tendrán una continuidad temporal que prolongará su efecto, también podrían ser indicativas de posibles situaciones de acoso por expresión de género.

A modo de ejemplo, podría considerarse acoso por expresión de género:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Cuestionar o expulsar a las personas con expresiones de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona con relación a expresión de género.
- Utilizar humor transfobo o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión de género.

En relación con el acoso por razón de orientación e identidad sexual y por expresión de género para dar garantía a los derechos de las personas LGTBI se adjunta al presente Protocolo como Anexo 1 un glosario con las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género.

4.6.- Ciberacoso o acoso digital

Se entenderá por ciberacoso, el acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género cuando éste se realice a través de medios digitales mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la persona en el ámbito laboral. Las anteriores modalidades de acoso pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la Fundación.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas. Dichas conductas constituyen, además, un tratamiento ilícito de datos personales.

A modo de ejemplo, puede considerarse ciberacoso o acoso digital:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas, en particular cuando éstas afecten a su vida o libertad sexual.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual en el entorno laboral de la Fundación, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de la persona y crear un entorno humillante u hostil, especialmente cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de la persona en redes sociales que tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), que estén relacionados con su sexo (acoso por razón de sexo) o su orientación

sexual (acoso por razón de orientación e identidad sexual), o que tengan un carácter general (acoso moral).

- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

5.1.- Determinación de la Comisión de Investigación para los casos de acoso

Para el análisis e investigación de las posibles denuncias recibidas, el Responsable del Canal Ético junto con la Dirección de la Fundación designarán una Comisión de Investigación. La composición de la Comisión de Investigación será decidida en función de la materia y la complejidad del caso.

Las personas designadas para formar la Comisión de Investigación cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

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

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

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso.

Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

5.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

El Responsable del Canal Ético es el órgano encargado de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en la Fundación.

En consecuencia, cualquier persona que forme parte de la Fundación o lleve a cabo actividades o preste servicios en el entorno laboral de la Fundación que sea conocedora de unos hechos o situaciones que pudiesen ser considerados dentro de cualquier tipología de acoso, deberá informar mediante el Sistema Interno de Información.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Fundación dispone de un canal de denuncias, cuyo procedimiento de utilización está debidamente regulado y publicado en la página web corporativa (Canal Ético).

Las denuncias serán secretas, asimismo se admitirán las denuncias anónimas, y en todo caso la Fundación garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

En el momento de la recepción de una denuncia por acoso el Responsable del Canal Ético informará inmediatamente al Compliance Officer para que pueda valorar la trascendencia penal de la denuncia, desempeñando, de esta manera, sus funciones en el ámbito de la prevención de riesgos penales de la Fundación.

La presentación de una denuncia en el marco de este Protocolo no obsta la posibilidad de acudir a otras vías, entre las cuales puede haber la jurisdicción laboral y penal o la Inspección de Trabajo.

5.3. El Procedimiento Informal o Fase Preliminar.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la presunta víctima. La pretensión de esta Fase Preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión de Investigación entrevistará a la persona afectada, así como al presunto/a agresor/a, y podrá solicitar la intervención de personal experto.

Este Procedimiento Informal o Fase Preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de Comisión de Investigación.

En ese plazo, la Comisión de Investigación dará por finalizada esta Fase Preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del Expediente Informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

En el caso de no pasar a la tramitación del Expediente Informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta Fase Preliminar y se informará a la Dirección y al Compliance Officer de la Fundación.

No obstante lo anterior, la Comisión de Investigación, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta Fase Preliminar y pasar directamente a la tramitación del Expediente Informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el Expediente Informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión de Investigación.

5.4. Fase de Expediente Informativo

En el caso de no activarse la Fase Preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al Expediente Informativo.

La Comisión de Investigación realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

La Dirección, a propuesta de la Comisión de Investigación, podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección tendrá la facultad de separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

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

Finalizada la investigación, la Comisión emitirá un informe en el que se recogerán los hechos, la metodología empleada, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, las medidas cautelares implementadas en su caso, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión de Investigación propondrá a la Dirección a adoptar las medidas sancionadoras

oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la Comisión hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión de Investigación propondrá igualmente a la Dirección la adopción de medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

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

5.5. Resolución del Procedimiento

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión de Investigación, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo el único órgano capacitado para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la Comisión de Investigación y al Compliance Officer, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección 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 de Investigación. A modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Fundación en este sentido, las siguientes:
 - a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Fundación.
 - b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Fundación o, en su caso, en el artículo 54 ET.

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

- El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- La suspensión de empleo y sueldo.

- La limitación temporal para ascender.
- El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

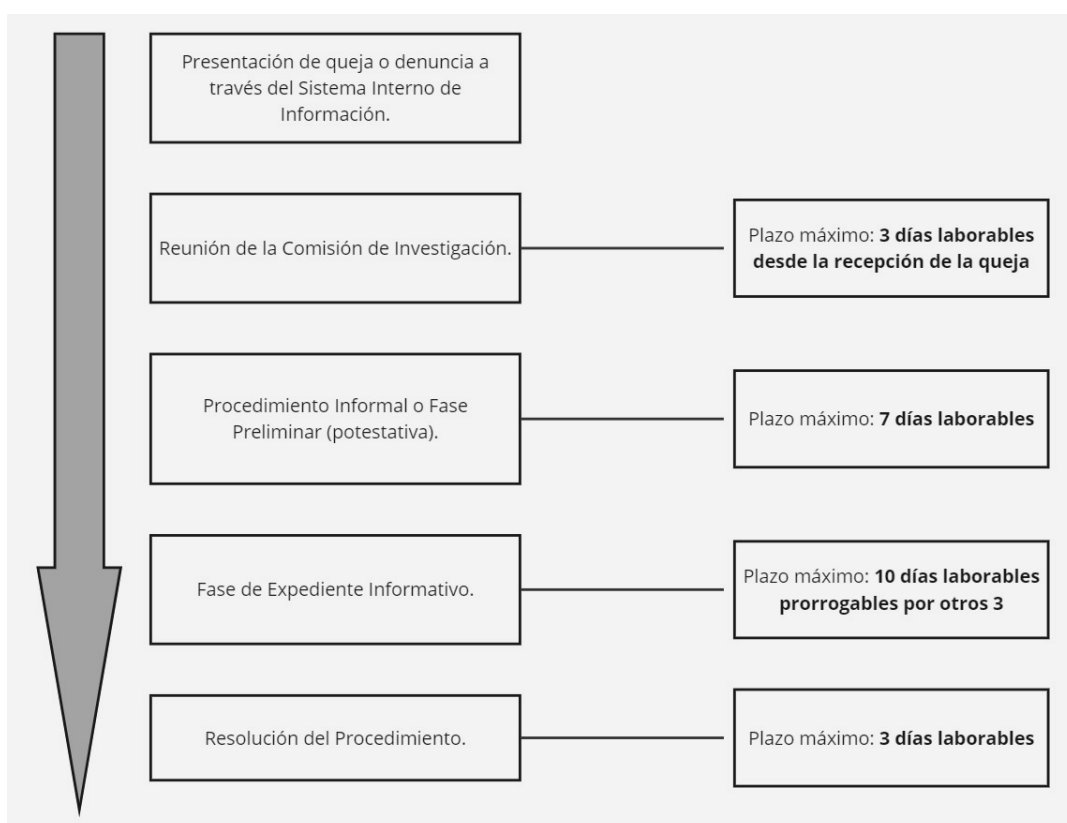
La Dirección propondrá las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación.
- 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, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación.

Si durante la investigación se prueba que la denuncia se basa en falsos alegatos y declaraciones deshonestas o dolosas, se podrá proponer el inicio de actuaciones disciplinarias contra el denunciante.

El siguiente diagrama muestra gráficamente el procedimiento interno:



6. ACCIONES INFORMATIVAS

El presente Protocolo será comunicado y publicado en los canales internos habilitados al efecto para soporte y divulgación habitual de la información corporativa.

Asimismo, se entregará una copia a las nuevas incorporaciones con el manual de bienvenida.

7. ACTUALIZACIÓN

Este Protocolo se revisará y actualizará periódicamente, teniendo en cuenta los expedientes y actuaciones realizadas por la Comisión de Investigación, los cambios legislativos y las propuestas que puedan hacer los profesionales.

ANEXO I - GLOSARIO

Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.