



Protocolo de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral

Fundación Jóvenes y Desarrollo

INDICE

Protocolo de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral	1
1. Introducción.....	3
2. Objetivo del Protocolo	4
3. Ámbito de aplicación y vigencia	4
4. Declaración de principios y responsabilidad	5
5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual	6
6. Órgano de actuación en caso de acoso	9
7. Procedimiento de denuncia.....	10
7.1. Forma de la denuncia.....	12
7.2. Inicio del procedimiento.	12
7.3. Instrucción del expediente.....	13
7.4. Resolución del expediente.	14
7.5. Seguimiento del expediente.	15
8. Sanciones disciplinarias	15
9. Protección de datos	15
10. Confidencialidad.....	17
11. Régimen supletorio y modificación	17
ANEXO RECEPCIÓN Y COMPROMISO DEL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL	18

1. Introducción

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconocen que la igualdad es un principio jurídico universal, y establecen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situación de acoso tanto sexual como por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral que pueda tener un componente laboral.

Por otro lado, la Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI establece la obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

El acoso sexual, laboral o por razón de sexo o identidad sexual son conductas discriminatorias que requieren la aplicación de medidas para prevenirlas y, en su caso, combatirlas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral y a la igualdad de trato que se encuentran amparados en los arts. 10,14,15 y 18 de la Constitución Española, en los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, así como en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, respecto al derecho a la protección de la salud de todas las personas trabajadoras.

El acoso sexual, laboral o por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral no sólo provocan consecuencias negativas para quien lo sufre en primera persona, sino también para el resto del personal y la propia empresa, afectando a su normal funcionamiento, al clima laboral, a la motivación de la plantilla, a la imagen externa de la empresa, etc.

De ahí que el desarrollo de un clima y de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la empresa de no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo, son aspectos esenciales que tener en consideración.

Por todo lo anterior, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** (en adelante, también, **Fundación** o la organización) se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y sus derechos.

La representación legal de las personas trabajadoras contribuirá en la labor de prevenir los casos de acoso, sensibilizando a cualquier persona relacionada con la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** de cualquier problema del que pueda tener conocimiento colaborando con la empresa en la materia de prevención.

Solo a través de una implicación conjunta de todos se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento que, directa o indirectamente, suponga una discriminación en el entorno laboral.

2. Objetivo del Protocolo

El objetivo del presente protocolo es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o identidad sexual, o discriminación por embarazo o maternidad, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas implicadas.

La prevención del acoso en el entorno laboral requiere que la empresa disponga de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su reiteración.

En este protocolo se consideran dos aspectos fundamentales:

1. la prevención del acoso y
2. la actuación de la empresa frente a las denuncias por acoso.

Por ello se recogen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas actuaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso por parte de alguna persona trabajadora.

3. Ámbito de aplicación y vigencia

El presente protocolo es de aplicación y debe ser conocido por todos los integrantes de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** sin tener en cuenta:

- La modalidad contractual que regule su relación jurídica.
- La posición o cargo que ocupe el integrante en la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**.
- El lugar geográfico en el que desempeñe sus actuaciones.
- La modalidad de trabajo presencial o trabajo a distancia, total o parcial.

El presente protocolo es vinculante y aplicable para todos los integrantes de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, incluidos aquellos que se encuentran bajo el control de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, así como en aquellas personas jurídicas en las que la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** participe o tenga



el control de la gestión. Este protocolo complementa al resto de normativa interna instaurada en materia de cumplimiento normativo.

Para el personal que pertenezca a empresas subcontratadas de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, la adopción de medidas correctoras se hará de manera coordinada entre las empresas afectadas y la empresa principal, de conformidad con lo establecido en el art. 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que lo desarrolla.

Si el acoso se produjera fuera de la empresa deberá probarse que la situación es por una causa relacionada con el trabajo.

4. Declaración de principios y responsabilidad

Los firmantes de este protocolo se comprometen a respetar la intimidad y salvaguardar la dignidad de todas las personas que desarrollan su labor en torno a la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** respetando los principios que han de regir en el entorno de las relaciones laborales en la empresa. Por ello, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** y su personal se comprometen a:

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

Para la consecución efectiva de este compromiso es necesario que todas y cada una de las personas que integran nuestra empresa, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos, asuman las siguientes **responsabilidades**:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo

(proveedores, personal de empresas subcontratadas, plantilla de la propia empresa, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.

- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

La implantación del Protocolo de medidas para la prevención del acoso sexual, laboral o por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral implica el desarrollo de las siguientes **medidas**:

- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral o por razón de sexo o identidad sexual.
- Realización de campañas informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso a toda la plantilla, así como al personal de nueva incorporación.
- Designación, en su caso, de una Comisión de actuación para la investigación y propuesta de sanción en las reclamaciones por acoso. En este sentido, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** ha designado al órgano de cumplimiento como órgano responsable de la tramitación e investigación de las comunicaciones o denuncias.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, laboral o por razón de sexo o identidad sexual.

Todas las personas trabajadoras y voluntarios de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** tienen la responsabilidad de garantizar un entorno en el que se respete la dignidad e intimidad de la persona, y cumplir con el presente protocolo.

5. Definiciones de acoso sexual y por razón de sexo o identidad sexual

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo (art. 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

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 (art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

A continuación, se expone una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

Conductas verbales

- ☀ Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- ☀ Comentarios sexuales obscenos.
- ☀ Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- ☀ Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- ☀ Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- ☀ Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, whatsapps, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- ☀ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- ☀ Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- ☀ Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- ☀ Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Conductas no verbales

- ☀ Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- ☀ Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- ☀ Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, whatsapps o comunicaciones por cualquier medio digital de carácter ofensivo de contenido sexual.
- ☀ Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su

condición sexual.

Actuaciones de carácter físico

- ☹ El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- ☹ Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- ☹ Tocamientos no autorizados.

Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- ☹ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- ☹ Atribuir tareas imposibles de lograr o con plazos de difícil cumplimiento.
- ☹ Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- ☹ Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento que se lleva a cabo en base al sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Acoso sexual, acoso moral y mobbing: Para saber si es acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la OIT en su Convenio 111 y la recomendación de Unión Europea 92/135, de 27 de noviembre de 1991, donde se establece que se tienen que dar tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Indeseado, irrazonable y ofensivo.
- Que se crea en el entorno laboral de forma intimidatoria, hostil y humillante para la persona objeto de ella.

El acoso moral es toda conducta, práctica o comportamiento realizado en el seno del trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora intentando someterla emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, con el objetivo de anular su capacidad o promoción profesional.

Acoso por razón de la identidad sexual: la Ley 4/2023 de 28 de febrero, define la LGTBIfobia, de

manera principal, como 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). A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas LGTBfóbicas:

- ☹ Conductas discriminatorias (directas o indirectas) o el trato desfavorable a alguien con motivo de su orientación sexual o expresión de género.
- ☹ Ridiculización o desprecio de las capacidades, habilidades y potencial intelectual de alguien por razón de su orientación sexual o expresión de género como, por ejemplo, la utilización de comentarios descalificativos basados en generalizaciones ofensivas a colectivos de diversidad sexual.
- ☹ Referirse a una mujer transexual/ hombre transexual utilizando para ello el lenguaje en género masculino o femenino respectivamente

6. Órgano de actuación en caso de acoso

El órgano de cumplimiento será el órgano encargado de actuar para la instrucción y seguimiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Las competencias y responsabilidades en esta materia son:

- Recepción de las denuncias.
- Prestar ayuda y apoyo a las personas trabajadoras presuntamente acosadas.
- Recibir sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Garantizar la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas.
- Realizar la investigación de los casos de acoso que se planteen, practicando cuantas pruebas sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe a la dirección de la empresa para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar las posibles actuaciones disciplinarias.
- Seguimiento sobre las medidas adoptadas.

El órgano de cumplimiento investigará, de forma inmediata y minuciosa, cualquier denuncia, comunicación o queja sobre un comportamiento que implique un presunto acoso sexual por razón de sexo en el entorno laboral. En el caso de que cualquier miembro de este órgano se vea involucrado en

un proceso de acoso, o se pueda dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente suspendido para formar parte en ese proceso concreto, o en procesos análogos o relacionados. En estos casos, así como en los supuestos de ausencia por enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como suplente de cualquiera de las personas titulares, durante el tiempo que dure la suspensión o la ausencia.

Los acuerdos de este órgano se adoptarán por mayoría de sus miembros. La decisión de que un tercero pueda intervenir en la investigación de la denuncia deberá ser adoptada por la mayoría del órgano de cumplimiento.

7. Procedimiento de denuncia

Cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de acoso, independientemente de su tipología, puede interponer denuncia, como persona trabajadora afectada o por tener conocimiento de conductas de acoso a otros compañeros/as. Para ello, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** cuenta con un canal de denuncias (al que acceder en la dirección <https://jovenesydesarrollo.canaldenuncias.com/jovenesydesarrollo>), por medio del cual, de manera preferente, cualquier integrante o tercero relacionada con la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** puede poner en conocimiento del órgano de control, de manera confidencial o anónima, las conductas anteriormente mencionadas.

De manera específica, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** cuenta con una **Política general y un protocolo de gestión del canal de denuncias**, que regula el funcionamiento de dicho canal. No obstante lo anterior, en el presente apartado se recogen algunos de los aspectos fundamentales del mismo.

En el caso de que el comunicante quiera mantener su anonimato no facilitará los datos personales al respecto. No obstante lo anterior, y debido a la materia sobre la que previsiblemente traerán causa las posibles comunicaciones, se recomienda a todo comunicante que las comunicaciones no sean anónimas en aras a una mejor investigación de los hechos y circunstancias en ellos contenidas, así como un adecuado tratamiento de las mismas.

En cumplimiento de la normativa aplicable, se podrán realizar los reportes mediante cualquier otro medio que el comunicante tenga a su alcance (buzones postales, telefónicas, a través de sistema de mensajería de voz), de tal forma que se pueda hacer llegar fehacientemente a los responsables la información referida, tal y como se desarrolla en el protocolo de gestión del canal de denuncias.

En el caso de realizar una comunicación verbal previo consentimiento del informante, se deberá

documentar mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla. En todo caso, se ofrecerá al informante la oportunidad de comprobar, rectificar y aceptar mediante su firma la transcripción de la conversación. Asimismo, se informará al comunicante del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establecen el Reglamento (UE) 2016/679, la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales, en su caso.

El órgano de cumplimiento tratará cada caso de manera individualizada

Durante todo el procedimiento se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Proteger la intimidad, confidencialidad (o anonimato) y dignidad de las personas implicadas.
- Protección frente a represalias de las personas que comuniquen hechos veraces.
- Proteger a la persona trabajadora presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Preservar la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No divulgar información a personas no implicadas en el caso, salvo que sean necesario para la investigación.
- Tramitar urgente la denuncia o queja.
- Investigar exhaustivamente de los hechos denunciados.
- Adoptar las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra las personas cuya conducta de acoso resulte acreditadas.
- A propuesta del órgano de cumplimiento se podrán adoptar medidas cautelares para separar al denunciante/a y al denunciado/a hasta finalizar la investigación.

El procedimiento será lo más ágil y eficaz posible, y se protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo se procurará la protección suficiente a la víctima, atendiendo especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto/a acosado/a.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad sobre los datos e información a los que hayan tenido acceso durante la tramitación y quedarán identificadas en el expediente abierto al efecto.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recabados estarán protegidos, según la Ley 3/2018 Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, de 5 de diciembre.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar los hechos, en cualquier momento ante la jurisdicción correspondiente.

7.1. Forma de la denuncia

La denuncia deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de la persona denunciante y sus datos de contacto.
- Identificación del presunto/a acosador/a, y el puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y el puesto que ocupa.
- Descripción cronológica detallada de los hechos (hechos ocurridos, lugar, día, hora, personas implicadas...).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación acreditativa de los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma del denunciante.
- Acuse de recibo para la persona que presenta la denuncia.

7.2. Inicio del procedimiento.

Acuse de recibo

El responsable de la gestión remitirá al denunciante un acuse de recibo de esta en el plazo máximo de siete (7) días desde su recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación, la comunicación fuera anónima o el informante hubiera renunciado a recibir comunicaciones.

Análisis de comunicación para proponer su admisión o inadmisión.

El responsable de la gestión analizará el alcance de la denuncia recibida y propondrá, en su caso, si se

procede o no la admisión de la denuncia. Para ello, deberá atenderse a lo dispuesto en el Protocolo del canal de denuncias de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**.

En ambos casos (admisión o inadmisión), se deberá informar, por escrito, al denunciante de la decisión adoptada y el motivo del archivo o de la admisión de la denuncia.

7.3. Instrucción del expediente.

De conformidad con el protocolo de gestión del canal de denuncias de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, el órgano de cumplimiento, una vez evaluada y admitida la denuncia, procederá a la elaboración de un expediente sobre la investigación, dicho expediente, que deberá hacerse constar en el **libro-registro**, contendrá:

- Información descriptiva de la denuncia, indicando fecha de recepción y el código de denuncia.
- Datos aportados, diferenciando los datos objetivos y subjetivos.
- Valoración del contenido de la denuncia y de la fiabilidad del denunciante.
- Personas afectadas.
- Proposición de **medias de urgencia**, entre ellas, medidas cautelares que permitan minimizar el daño actual o inminente con el objetivo de:
 - o Reducir los efectos del riesgo de la infracción causado o que pudiera causarse.
 - o Garantizar las pruebas.
 - o Garantizar y proteger, la confidencialidad (o el anonimato) e indemnidad del informante.
 - o Impedir la toma de represalias al informante.
 - o Proteger a los integrantes.
 - o Comunicar, de manera urgente, la información pertinente al órgano de gobierno de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**.
- Sanción propuesta.

El objetivo del expediente de investigación es recabar la máxima trazabilidad del proceso de investigación, en caso de que la denuncia pueda ser requerida por cualquier autoridad judicial competente.

En el transcurso de la investigación, se podrá recurrir a expertos independientes para desarrollar de forma efectiva la reclamación de pruebas y análisis que permita contrastar los hechos denunciados.

En caso de encontrarse alguna incompatibilidad de un miembro del órgano de cumplimiento con la

investigación en curso, este miembro deberá ser excluido de la investigación para prevenir posibles conflictos de interés.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrán tener acceso las personas que forman parte de la Comisión.

La fase de investigación deberá concluir en un plazo no superior a dos (2) meses desde la recepción de la comunicación, prorrogables de forma motivada hasta un máximo de dos (2) meses más desde el fin del primer plazo.

7.4. Resolución del expediente.

La Dirección de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, una vez recibido el informe de conclusiones del órgano de cumplimiento, adoptará las decisiones que considere oportuna en el plazo máximo de 30 días, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano de cumplimiento.

También se comunicará esta decisión al responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de los resultados, la Dirección de la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** procederá a:

- a) En el caso de que la investigación no haya podido probar la denuncia, se archivan las actuaciones elaborándose un informe justificativo.
- b) Adoptar las medidas que se estimen oportunas en función de las sugerencias recibidas por el órgano de cumplimiento. Entre ellas:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora, mediante el cambio de horario, turno o puesto.
 - Aplicar una sanción a la persona agresora, en aplicación de lo establecido en el convenio colectivo aplicable, en el art. 54 ET, el Reglamento de Régimen Interior, o lo establecido en el apartado 9 de este protocolo.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la organización mantendrá un deber activo de vigilancia respecto de la persona agresora. El cumplimiento de la sanción no evita que haya una vigilancia posterior y control por parte de la empresa.

La Dirección adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima (medidas de vigilancia para proteger a la víctima, medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada, modificación de las condiciones laborales, previo consentimiento de la víctima para ayudar a su recuperación, etc.).

7.5. Seguimiento del expediente.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días laborables, el órgano de cumplimiento en caso de acoso realizará un seguimiento sobre el cumplimiento y resultado de las medidas adoptadas. Levantando un acta del resultado de este seguimiento, que recogerá las medidas a adoptar si los hechos causantes del procedimiento siguen produciéndose y analizará si se han aplicado las medidas preventivas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, en su caso a la RLT, a la persona responsable de la prevención de riesgos laborales, cuidando siempre de la confidencialidad de los datos de las personas afectadas.

8. Sanciones disciplinarias

Para la imposición de las sanciones disciplinarias por la comisión de una actuación o delito de acoso sexual, la Dirección atenderá a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. Entre otras, podrá adoptar las siguientes:

- Despido disciplinario.
- Suspensión de empleo y sueldo.

En la valoración de la gravedad de la conducta se contempla la posible existencia de circunstancias agravantes como:

- La reincidencia en la conducta de acoso.
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora.
- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

9. Protección de datos

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 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 (en adelante “RGPD”), en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, la LOPDGDD), así como demás normativa de desarrollo, el tratamiento de los datos de carácter personal que se derive del trabajo de investigación del órgano de cumplimiento queda sujeto a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Las partes utilizarán o aplicarán los datos personales única y exclusivamente conforme a las finalidades e instrucciones derivadas de las tareas de investigación de los hechos denunciados a los miembros del órgano de cumplimiento, así como el envío de las comunicaciones que fueran necesarias. No los comunicarán o cederán a otras personas físicas o jurídicas, ni siquiera para su conservación.

En lo que respecta a los empleados, podrán recabarse todos aquellos datos que atañena la relación laboral, es decir, los datos personales de identificación (nombre, apellidos, número de Seguridad Social, dirección postal, teléfonos, e-mail), datos académicos, profesionales y bancarios.

Dado su carácter de datos especialmente sensibles, los miembros del órgano de cumplimiento se comprometen a no ceder a ninguna persona física o jurídica aquellos datos relacionados con la salud que les proporcionen tanto la persona denunciante como la denunciada, amenos que dicha cesión se realice por imperativo legal.

Los datos personales de la persona denunciante y de la persona denunciada pasarán a formar parte del procedimiento de investigación del órgano de cumplimiento.

A estos efectos, y de conformidad con lo dispuesto en el RGPD y en la LOPDGDD, las partes adoptarán las medidas técnicas u organizativas que resulten apropiadas para garantizar la seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, para limitar el acceso de todos los datos personales exclusivamente a las personas autorizadas.

En consecuencia, el órgano de cumplimiento respetará los principios del artículo 5 del RGPD y minimizará los tratamientos de datos personales de los trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

Se pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación, portabilidad y oposición sobre sus datos personales, solicitándolo por escrito a la dirección determinada para ello por la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, acompañando copia de su documento de identidad.

Los datos facilitados para cualquier investigación que sea desarrollada por los miembros del órgano de cumplimiento serán conservados únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir

sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados y por los plazos legales establecidos. Dichos datos serán oportunamente bloqueados desde la finalización de la investigación, de manera totalmente confidencial, por si pudieran derivarse responsabilidades posteriores, a expensas de una reclamación judicial u de otra administración pública con autoridad en la materia, procediéndose a su destrucción definitiva tras la finalización de dichos plazos. Los datos de contacto serán conservados mientras no se solicite su derecho de supresión o baja.

10. Confidencialidad

Los datos personales que sean facilitados serán tratados de forma confidencial. Cualquier persona con acceso a dichos datos se compromete a respetar el carácter confidencial de toda la información que reciba en el desarrollo de las actividades objeto del órgano de cumplimiento y a no difundir las informaciones resultantes de la investigación pertenecientes a la otra parte a la que haya podido tener acceso con ocasión del desarrollo de este, salvo que esas informaciones sean de dominio público o que la revelación de las mismas searequerida por la ley. A tal fin, cada miembro del órgano de cumplimiento suscribirá un documento de confidencialidad.

La confidencialidad de datos personales abarca también los relativos a la imagen en el caso de que la empresa aplique la videovigilancia para las instalaciones y datos de salud.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente se deberán adoptar las medidas necesarias para preservar la identidad y garantizar la confidencialidad de los datos correspondientes a las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la de la persona que hubiera puesto los hechos en conocimiento de la entidad, en caso de que se hubiera identificado. Por ello, en aplicación del criterio publicado por la AEPD y de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero del apartado primero de la disposición adicional séptima de la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales, la identidad de denunciante y denunciado se identificará a través de los cuatro últimos dígitos de su DNI, sin tener en cuenta la letra.

11. Régimen supletorio y modificación

En todo lo que no esté previsto en este protocolo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. Asimismo, en caso de establecerse en convenio colectivo alguna modificación o ampliación que afecte al contenido de este protocolo, la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se reunirán lo antes posible a efectos de adaptar el mismo a la nueva regulación.



**ANEXO RECEPCIÓN Y COMPROMISO DEL PROTOCOLO DE MEDIDAS PARA LA
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO O IDENTIDAD
SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL**

En _____, a _____ de _____ de 20__

Yo _____, profesional, voluntario o colaborador la **Fundación Jóvenes y Desarrollo**, mediante la firma de este documento DECLARO:

- Que la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** me ha hecho entrega de su protocolo de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral.
- Que los datos que constan en la presente declaración se corresponden con la realidad.
- Que me comprometo a cumplir, actuar y difundir en todo momento y en el desempeño de mis responsabilidades y actuaciones, tanto dentro de la entidad como en mis relaciones laborales con terceros las directrices, prohibiciones y valores recogidos en el protocolo de medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo o identidad sexual en el entorno laboral

FDO: _____

De acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en materia de Protección de Datos, el Reglamento (UE) 2016/679 (en adelante RGPD) y demás normativa de desarrollo que resulte de aplicación, la **Fundación Jóvenes y Desarrollo** tratará sus datos con la finalidad de gestionar correctamente y remitir comunicaciones que puedan serle de interés. Sus datos podrán ser conservados el tiempo mínimo necesario para la correcta prestación del servicio, y mientras puedan derivarse responsabilidades legales.

En ningún caso cederemos sus datos a terceros, salvo autorización expresa u obligación legal.

Podrá ejercitar, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación, portabilidad y no ser objeto de decisiones individuales automatizadas. Si considera que no tratamos sus datos de manera correcta, podrá acudir a la AEPD, www.aepd.com

La **Fundación Jóvenes y Desarrollo** y el personal encomendado, en calidad de encargado del tratamiento de los datos de carácter personal que nos proporcione, está obligado a guardar secreto profesional, salvo en los casos en los que lo establezca la ley, no pudiendo ceder ni comunicarlos a terceros sin consentimiento del titular y serán tratados con las prevenciones impuestas por la Ley a favor del interesado