

Anexo 4. Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

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

1. PRESENTACIÓN, COMPROMISO DE LA ENTIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Fundación Esplai manifiesta su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y como tal libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Así mismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas.

Al adoptar este protocolo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida y, por lo tanto, la organización no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- 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 efecto, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida al comprometerse 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 empresa-, 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.

Este Protocolo ha sido elaborado por el Grupo de Trabajo por la Igualdad de Género y acordado en la Comisión de Igualdad formada por la representación de la entidad y de los sindicatos mayoritarios, en representación de las personas trabajadoras.

Así pues, este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación ante situaciones de acoso, y aúna tres tipos de medidas establecidos 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 estos tipos 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.** Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.



El Prat de Llobregat, 04 de diciembre de 2024

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA EMPRESA)

2. OBJETIVOS:

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
6. Determinar mecanismos con la finalidad de hacer seguimiento del cumplimiento del protocolo y sistemas de mejora de aquellos aspectos que lo requieran.

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS :

Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la organización.

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

En el ámbito de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida 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 sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de las personas que conformamos Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar 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 acoso por razón de sexo, Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida 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.

Por todo ello, los principios y garantías para generar confianza en la aplicación del protocolo son:

- **Respeto y confianza.** Se ha de actuar con respeto para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- **Confidencialidad.** La información obtenida en las actuaciones del protocolo tienen carácter confidencial.
- **Derecho a la información.** Las personas implicadas tienen derecho a ser informadas de la situación del procedimiento y en qué fase se encuentra.
- **Soporte de las personas formadas.** La entidad contará con personas formadas en la materia para la aplicación del protocolo, es decir, las personas de referencia.
- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento se realizará de manera ágil y resolver rápidamente la denuncia.
- **Trato justo.** Se debe garantizar la imparcialidad y un trato justo para las personas implicadas.
- **Protección ante posibles represalias.** Se deben evitar represalias por el hecho de comunicar una situación de acoso.
- **Colaboración.** Todas las personas requeridas deberán colaborar para esclarecer los hechos que han dado lugar a una situación de acoso.
- **Medidas cautelares.** Si es necesario, se podrán proponer medidas para proteger a las partes implicadas.
- **Vigilancia de la salud.** Las personas afectadas por el acoso pueden requerir ayuda, atención, orientación, etc.

4. DEFINICIONES Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO:

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto o que produzca este efecto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.

- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, la ocupación o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/ada (acoso vertical). A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Usar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, ningunear las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Chantaje sexual por razón de sexo.

- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

5. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza de la entidad.

Confidencialidad

- La información recopilada en las actuaciones tiene un carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de manera específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expreso de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica de la participación, del resultado de las fases. Apoyo de personas formadas
- La entidad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada no tiene que sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la entidad adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no tienen que suponer, en ningún caso, una disminución de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y tienen que ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, la orientación y el informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se tiene que considerar como accidente de trabajo.

6. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN Y PERSONAS TRABAJADORAS.

De acuerdo con nuestro marco legal, todas las personas tienen derecho a la libertad, dignidad, integridad y salud, de acuerdo con los artículos 15, 17 y 43 de la Constitución española, así como a la igualdad de trato y de oportunidades y a la no-discriminación en el ámbito laboral, de acuerdo con los artículos 9.2, 14 y 35 de la Constitución española.

Ante el acoso existen obligaciones legales impuestas en la entidad, a la representación legal de las personas trabajadoras y a las mismas personas trabajadoras de plantilla.

Obligaciones por parte de la entidad

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respecto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso. El incumplimiento de las obligaciones por parte de la entidad da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

7. PREVENCIÓN

Las acciones de prevención, propuestas por el Grupo de trabajo por la Igualdad de Género y negociadas entre la entidad y la representación de las personas trabajadoras son las siguientes:

- Llevar a cabo acciones de sensibilización, de información y de formación (cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles ...).
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.

8. PROCESO DE INTERVENCIÓN Y DIAGRAMA

En caso de que se produzca una situación de acoso en la entidad, hay dos vías de resolución: interna y externa. Utilizar una vía de resolución en ningún caso excluye la posibilidad de utilizar también la otra.

Determinación de la comisión investigadora para los casos de acoso

Se constituye una comisión investigadora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cinco personas:

PAULA TAJUELO LÓPEZ, Responsable territorial de Galicia y responsable del Sistema de Gestión Ambiental.

LAURA GRANADOS PARRA, Responsable territorial de Andalucía y coordinadora de gestión del área Socioeducativa y e-Inclusión.

LAURA SAIZ MONSALVE, Técnica socioeducativa.

ERIC ALBERT ROVIRA DUATIS, Responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

LOLA MARZO CRU, Técnica socioeducativa.

PALOMA GALLEGO BARREALES, Técnica de comunicación.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión investigadora, 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 acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

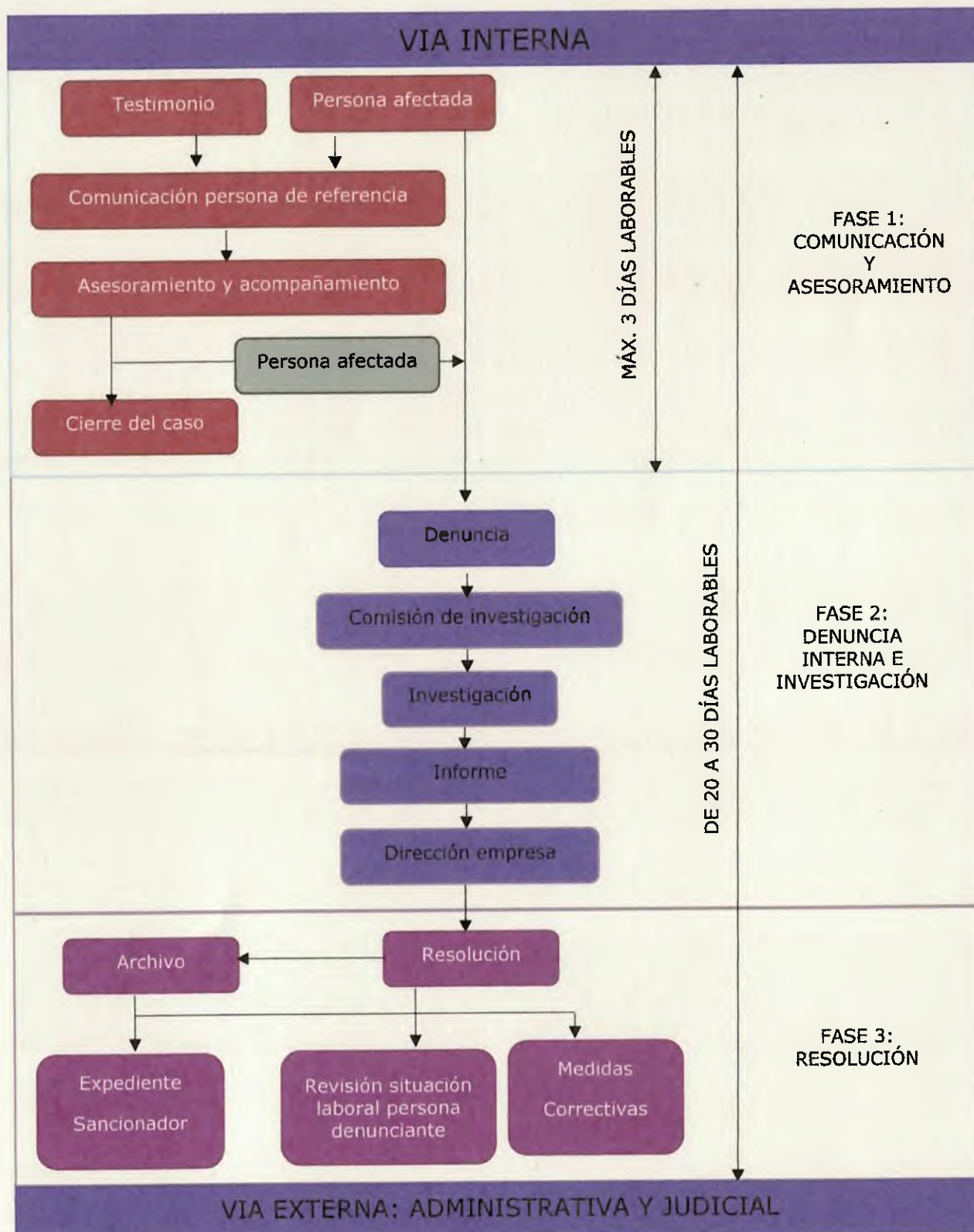
Determinación de las personas de referencia en caso de sufrir o detectar una situación de acoso sexual o por razón de sexo

ERIC ALBERT ROVIRA DUATIS, Responsable del Sistema de Gestión de la Calidad.

PAULA TAJUELO LÓPEZ, Responsable territorial de Galicia y responsable del Sistema de Gestión Ambiental.

Circuito de actuación

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.



Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede. Esta fase,

que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que advierten una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito / formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la/s persona/s de referencia (cualquiera de las personas miembro de la comisión de investigación), cuyos datos de contacto se pueden encontrar en el directorio de direcciones electrónicas y en la agenda de los terminales telefónicos.

Las funciones de la / s persona / s de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y / o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, lo debe poner en conocimiento de la entidad, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que la entidad adopte medidas preventivas, de sensibilización y / o formación, o las actuaciones que considere necesarias para hacer frente a los indicios percibidos (Más información en el capítulo 4, apartado 4.1.5, del Protocolo).
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se ha de cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

En el caso que los hechos se hayan desarrollado en otro lugar distinto a donde residen las personas que constituyen la comisión de investigación, la misma comisión valorará la necesidad de desplazarse físicamente a otra delegación.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos a fin emitir un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se constituye la comisión de investigación.

La investigación se inicia a partir de la denuncia realizada por la persona afectada. La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que fundamenten las situaciones de acoso, y corresponde a la persona presuntamente acosadora probar su ausencia recogiendo el principio procesal de la inversión de la carga de la prueba.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Según lo establece en el principio de confidencialidad, dentro del apartado de principios y garantías, la persona responsable de la iniciación y tramitación asignará unos códigos numéricos identificativos tanto a la persona supuestamente acosada como la supuestamente acosadora, para preservarles la identidad.

La denuncia se presentará por escrito en el modelo de denuncia interna que se adjunta como anexo.

La denuncia se presenta a la persona de referencia que ha atendido a la persona afectada en primera instancia.

La comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la entidad, emite un informe sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, en su caso, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, hay que se le informe del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se debe pedir que se haga un relato adicional.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si son necesarias medidas cautelares.
- Emitir el informe vinculante.

El proceso de investigación concluye con un informe donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Identificar la/s persona/s supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y por garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no debe

indicar que se realiza la manifestación, sino sólo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

- Circunstancias agravantes observadas:
 - Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Si hay dos o más personas acosadas.
 - Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
 - Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral del acosado.
 - Si la persona acosada tiene algún tipo de discapacidad.
 - Si el estado físico o psicológico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
 - Si se hacen presiones o coacciones a la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.
- Conclusiones.
- Medidas correctoras.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y la custodia, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La entidad pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la comisión de investigación se remite a la dirección de la entidad o persona en quien delegue.

Fase 3: Resolución

Según el informe elaborado por la comisión de investigación, la dirección de la entidad o persona en quien delegue emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo al cabo de los 20 días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta 30.

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, en su caso, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si NO hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: archivo de la denuncia.

En la resolución se harán constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se remitirá copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y la denunciada.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta distinta de la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el convenio o convenios de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otros), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se debe hacer una revisión de la situación laboral en la que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

A continuación, se presenta el circuito de actuación para la prevención y el abordaje del acoso, donde se visualizan las dos vías de resolución posibles, así como las diferentes fases de la vía interna.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión investigadora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Esta entidad se reúne con la representación de las personas trabajadoras anualmente como Comisión de Igualdad, en estas reuniones se hará evaluación y el seguimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Los indicadores desagregados por sexo que utilizamos son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras.
3. Número anual de medidas preventivas y / o de sensibilización que se han llevado a cabo en la entidad (horas de sensibilización / formación y lista de medidas).
4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la entidad durante el año.

10. INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

Según el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 se pueden establecer medidas, mediante el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, para prevenir las posibles conductas de acoso en la entidad.

Por lo tanto, FUNDACIÓN ESPLAI establece como principal medida la difusión del protocolo, ya que a través de esta se pone de manifiesto que no se permiten determinados comportamiento o actitudes. Los sistemas de difusión y sensibilización utilizados serán:

- Espacio habilitado en la web de la entidad con información relativa al acoso así como del propio protocolo y con información relativa a la igualdad de género.
- Inclusión del protocolo en el manual de acogida que se facilita al personal de nueva incorporación.

- Implementación de campañas de sensibilización y formación sobre prevención de acoso.
- Realización de sesiones informativas, con carácter anual, a todas las personas de la entidad sobre el contenido del protocolo.

11. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el II plan de igualdad de Fundación Esplai Ciudadanía Comprometida, el 1 de enero de 2025 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y el Portal de las personas trabajadoras, manteniéndose vigente durante al menos tres años, y prorrogándose hasta la aprobación de un protocolo que lo sustituya.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.

12. ANEXO: MODELO DE DENUNCIA INTERNA

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, adjuntando 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):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:



A la atención de la Comisión Investigadora del procedimiento de queja frente
al acoso sexual y/ por razón de sexo en Fundación Esplai

WY RFF. Laura Granados
Granados

Anexo 5. Medidas de protección ante situaciones de violencia de género según establece el RDL 2/2015.

Artículo 11. 4 b) Contratos formativos.

"Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato"

Artículo 14. 3 periodo de prueba.

"Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes."

Artículo 37. 6 Descanso semanal, fiestas y permisos

"En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos."

Artículo 37. 8 Descanso semanal, fiestas y permisos

"Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona."

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."

Artículo 40. 4 Movilidad geográfica

"Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo"

grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades."

Artículo 45. n) Causas y efectos de la suspensión.

"El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual."

Artículo 49. m) Extinción del contrato

"El contrato de trabajo se extinguirá:

m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual."

Artículo 53. 4 b) Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

"Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

Artículo 55. 5 b) Forma y efectos del despido disciplinario

"Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral."

Anexo 6. Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del II Plan de igualdad de Fundación Esplai. Ciudadanía comprometida

Reunidos,

De una parte, Víctor Hugo, en nombre y representación de la entidad con CIF G62090535 domiciliada en C/ Riu Anoia, en El Prat de Llobregat, a 13 de diciembre de 2024.

Por una parte, en representación de la entidad:

- Laura Granados Parra, Coordinadora de gestión del área socioeducativa y e-Inclusión
- Víctor Hugo Martínez Buixeda, Director General
- Anahí Paloma Vallejos Mihotek, Directora del área de Innovación y gestión

Y por la parte de la Representación legal de las personas trabajadoras de la entidad

- Noelia Álvarez Aldana (Fundesplai y sección sindical de UGT)
- Cristina Broto (Responsable del Lleure Educatiu, CCOO)
- Gema Rodríguez (7iTria, y Secretaria General del Baix Llobregat CCOO)

EXPONEN

Que fueron convocados USOC, CCOO y UGT, vía e-mail, los pasados días 29/10/24, 08/11/24, 18/11/24 y el día 05/12/24 para formar parte de la comisión de igualdad de la entidad.

Que de conformidad con lo que dispone la ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, por la igualdad de mujeres y hombres y la obligación de las empresas según el RD 6/2019 sobre la obligatoriedad de elaborar planes de igualdad para las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras para respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, se acuerda la creación de una comisión negociadora de igualdad por la elaboración de un plan de igualdad.

Todas las partes reconocen mutuamente la capacidad suficiente por obligados en este acto y

ACUERDAN

Primero.- Constitución

Se acuerda la constitución de la comisión de igualdad de oportunidades que con carácter general se ocupará de elaborar políticas de igualdad que conducen a

conseguir una igualdad efectiva y de oportunidades a la entidad FUNDACIÓN ESPLAI. CIUDADANÍA COMPROMETIDA, estableciendo las bases de una nueva Cultura en la organización del trabajo que favorezca la no discriminación entre hombres y mujeres y que posibilite la conciliación entre la vida personal familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Segundo.- Composición

La composición será paritaria entre representantes sociales y de la empresa los miembros de la comisión de igualdad serán las siguientes personas:

En representación de la entidad:

- Laura Granados Parra, Coordinadora de gestión del área socioeducativa y e-Inclusión
- Víctor Hugo Martínez Buixeda, Director General
- Anahí Paloma Vallejos Mihotek, Directora del área de Innovación y gestión

En representación parte social:

- Noelia Álvarez Aldana (Fundesplai y sección sindical de UGT)
- Cristina Broto (Responsable del Lleure Educatiu, CCOO)
- Gema Rodríguez (7iTrià, y Secretaria General del Baix Llobregat CCOO)

Tercera.- Reuniones

La comisión de igualdad se reunirá de manera ordinaria al menos una vez cada 2 meses, quedando convocadas por los partos cuando se requiera por cualquier de los integrantes.

De las reuniones levantará Acta, que recogerá los temas tratados, los acuerdos tomados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

Cuatro.- Funciones

Las funciones de la comisión de igualdad serán:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas o órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuántas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de

igualdad que fuera aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

Además, corresponderá a la comisión igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La comisión de igualdad del plan tendrá que dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

4.- El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación
- d) Promoción Profesional
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la Dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas anteriormente, así como los datos de Registro de Empresa con los valores medios de salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Además del diagnóstico de situación, el plan de igualdad tiene que estructurarse atendido el siguiente contenido mínimo:

1. Determinación de las partes que lo conciertan.
2. Ámbito personal, territorial y temporal.
3. Informe del diagnóstico de situación de la empresa o, en su caso, de cada una de las empresas del grupo.
4. Resultado de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
5. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos.

6. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
7. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evolución de cada una de las medidas y objetivos.
8. Calendario de las actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
9. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión o órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
11. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solucionarlas posibles discrepancias que pudieran surgir en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

El periodo de vigencia o duración del plan de igualdad, es el que se determina por las partes negociadoras, no puede ser superior a 4 años.

Las medidas del plan de igualdad pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En el plan de igualdad se incluyen en todas las personas trabajadoras de la empresa. Las medidas también se aplican a las personas trabajadoras cedidas por **ETT durante los periodos de prestación de servicios.

En prueba de conformidad todas las partes firman el presente documento en el lugar y fecha indicados al encabezamiento.

 Laura Granados Parra	 Víctor Hugo Martínez Buixeda
 Anahí Vallejos Mihotek	 Noemí Álvarez Aldana
 Cristina Broto marco	 Gemma Rodríguez Narvárez