

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

ENTIDAD: ASOCIACIÓN DOWN VIGO

ÍNDICE

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	1
.....	1
CAPÍTULO I. Principios Básicos	3
Artículo 1. Objeto del Protocolo	4
Artículo 2. Ámbito de aplicación	5
El contenido del presente documento será de obligado cumplimiento para todo el personal trabajador, personal en prácticas, voluntariado, personas candidatas que estén participando en un proceso de selección, integradas tanto en la organización de la Federación como en alguna de sus entidades miembro, y será de aplicación tanto en el lugar de trabajo habitual (sean espacios públicos o privados), ya se preste el trabajo presencialmente o a distancia, así como en los lugares donde toma su descanso o pausa, donde come o en las instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios; en los desplazamientos, viajes, reuniones, conferencias, eventos que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, tanto si tienen lugar dentro de las instalaciones de la entidad como fuera de ellas y actividades sociales (por ejemplo: eventos y/o comidas de entidad) o de formación relacionadas con el trabajo.	5
También será de aplicación en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.....	5
Artículo 3. Principios	5
CAPÍTULO II. Definiciones.....	7
Artículo 4. Acoso laboral, moral o mobbing. Ciberacoso.....	7
Artículo 5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el trabajo.....	9
Artículo 6. Trato Discriminatorio	12
CAPÍTULO III. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral	13
Artículo 7. Información, sensibilización y formación	13
Asimismo, la entidad promoverá las acciones que se estimen necesarias (formación, jornadas, charlas, elaboración material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.....	13
Artículo 8. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Protocolo	13
Artículo 9. Fase de denuncia	15
Dicho informe será remitido a la Junta Directiva de la entidad, para su información y seguimiento como representantes de la entidad, aportándoles la información estrictamente necesaria y únicamente datos personales de las personas que si requieran para la toma de decisiones y responsabilidades.	16
Artículo 10. Fase de Investigación	16
Artículo 11. Resolución del Expediente Informativo	17

Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma)	18
Falta de objeto o insuficiencia de indicios	18
Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.....	18
CAPÍTULO IV. Procedimiento disciplinario	18
Artículo 12. Procedimiento disciplinario.....	18
CAPÍTULO V. Cuestiones Generales	19
Artículo 13. Deber de sigilo y confidencialidad.....	19
Artículo 14. Protección del derecho a la intimidad.....	19
Artículo 15. Divulgación del Protocolo.....	19
Artículo 16. Seguimiento del Protocolo	20
Artículo 17. Disposición final y entrada en vigor	21
ANEXO II – CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	23
ANEXO III - MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	24
ANEXO IV – MODELO DENUNCIA FORMAL POR ACOSO	25
ANEXO V - CIRCUITO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO.....	26
PLAZOS DE RESPUESTA:	26
ANEXO VI – MODELO INFORME INICIAL	27
ANEXO VII – MODELO INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL	28
NÚMERO DE EXPEDIENTE:	28
ENTIDAD:	28
CENTRO DE TRABAJO:	28
ASUNTO:.....	28
ANEXO VIII – MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	29

CAPÍTULO I. Principios Básicos

La filosofía de la Asociación Down Vigo (en adelante, Down Vigo) exige la implantación de un Protocolo de Actuación que promueva el idóneo comportamiento de todo el personal de la entidad y, en general, de todas las personas integrantes de la organización. Se busca evitar situaciones impropias que perjudiquen el buen funcionamiento de la entidad y que puedan redundar en conductas de acoso moral, laboral, sexual, o de trato discriminatorio de cualquier tipo.

Entre los valores de las entidades, está el derecho a la dignidad de la persona, al libre desarrollo de la personalidad y a la protección de la integridad física y moral. Por eso, de ninguna forma podrán aceptarse tratos inhumanos o degradantes ni cualquier actuación o circunstancia que suponga una situación de discriminación por razón de estado civil, estado familiar, nacimiento, origen étnico, edad, creencias religiosas, orientación sexual, identidad de género, opinión, salud, discapacidad, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Basándonos en tales valores, y conforme lo dispuesto en materia de prevención de acoso por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia; la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por lo que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de la orden social, entre otras, la entidad asume el deber de velar por una protección en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, así como en los aspectos que se detallan a continuación.

En el cumplimiento de este protocolo, también aplica dar cumplimiento a lo dispuesto en las recientes normativas estatales:

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual,
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI en su artículo 15

La implantación del presente Protocolo de Actuación se debe a nuestro compromiso de prevenir, identificar, resolver y, en su caso, sancionar aquellos comportamientos impropios que puedan producirse, destacando el deber que todo el personal directivo y los/as empleados/as tienen a los efectos de evitar toda situación de acoso, discriminación y/o conducta impropia.

Este protocolo resultará de gran provecho para el desarrollo de un entorno laboral idóneo, respetuoso con los principios éticos que desde los Órganos de Gobierno de Down Vigo tenemos deber de impulsar.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto del Protocolo

El presente Protocolo está dirigido a:

1. Adoptar las medidas necesarias para prevenir y evitar cualquier situación de acoso y promover conductas de buen trato.
2. Facilitar al personal empleado una referencia para que puedan identificar cualquier situación de acoso laboral, moral, sexual, por razón de sexo, de género y de trato discriminatorio.
3. Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar y resolver las posibles situaciones de acoso, tanto puntual como continuado en el tiempo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

El contenido del presente documento será de **obligado cumplimiento para todo el personal trabajador, personal en prácticas, voluntariado, personas candidatas que estén participando en un proceso de selección, integradas tanto en la organización de la Federación como en alguna de sus entidades miembro**, y será de aplicación tanto en el lugar de trabajo habitual (sean espacios públicos o privados), ya se preste el trabajo presencialmente o a distancia, así como en los lugares donde toma su descanso o pausa, donde come o en las instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios; en los desplazamientos, viajes, reuniones, conferencias, eventos que acontezcan en el desarrollo de la actividad laboral, tanto si tienen lugar dentro de las instalaciones de la entidad como fuera de ellas y actividades sociales (por ejemplo: eventos y/o comidas de entidad) o de formación relacionadas con el trabajo.

También será de aplicación en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo 3. Principios

Con el objeto de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras de la entidad en el ámbito de las relaciones laborales, quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones descritas a continuación en los artículos 4, 5 y 6.

Por eso, la entidad llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso en el ámbito laboral, así como, en general, todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y, en particular, contra su dignidad personal y profesional.

Correlativamente, las personas empleadas de la entidad tendrán derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de las personas, y

en particular de sus compañeros y compañeras de trabajo, especialmente si son subordinados/as jerárquicos/as.

A consecuencia de lo hasta ahora expuesto, las personas directivas y todo el personal de la entidad deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

a) Comportamientos de naturaleza sexual: Todas las personas que forman parte de la entidad tienen responsabilidad en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales y, en concreto, el deber de evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por la persona destinataria, ya sea a través de actos, gestos o palabras. Quedan comprendidos en tal proscripción todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno emitido por cualquier medio, así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensiva o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.

b) Diversidad y no discriminación: Todas las personas que forman parte de la entidad tienen la responsabilidad de respetar la diversidad y pluralidad que caracterizan a la sociedad actual, no teniendo cabida manifestaciones, comentarios o chistes peyorativos hacia determinados colectivos o minorías (por razón de su raza o etnia, religión o creencias, sexo u orientación sexual, identidad de género, enfermedad o discapacidad, etc.)

c) Respeto: Derecho a un ambiente correcto y de respeto en el trabajo. Los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad son asumidos por la entidad en su integridad. No se tolerarán, por tanto, las expresiones y los modos insultantes, humillantes o intimidatorios.

d) Comunicación: La integración de todas las personas durante su vida laboral en la entidad es un valor fundamental. No se tolerarán, por tanto, los comportamientos tendentes a impedir sus normales posibilidades de comunicación, a ignorar su presencia o aislarle.

e) Reputación: Derecho a la reputación laboral o personal. En este sentido no son aceptables los comportamientos de burla o recochineo de las personas empleadas o de difusión de comentarios desfavorables de las mismas con ánimo injurioso.

f) Discreción: Derecho a que las comunicaciones tendentes a rectificar su conducta o a llamarles la atención por su malo, bajo o inadecuado desempeño laboral, se hagan de forma reservada.

CAPÍTULO II. Definiciones

Artículo 4. Acoso laboral, moral o *mobbing*. Ciberacoso

Acoso laboral:

El protocolo de actuación frente al acoso laboral de la Administración General del Estado, aprobado por [Resolución de 5 de mayo de 2011](#), define en el punto 2.1 el acoso en el trabajo como:

“la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Quedan excluidos del concepto de acoso laboral aquellos conflictos interpersonales localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la destruir personal o profesionalmente las partes implicadas en el conflicto.

Para facilitar la identificación de qué es o no es acoso laboral, se recogen ejemplos de diferentes actuaciones en el “**Anexo I: Listado de referencia de conductas que son, o no son, acoso laboral**”.

Acoso moral o *mobbing*:

El acoso moral en el trabajo constituye un comportamiento que implica un continuo y deliberado maltrato, ya sea directo o indirecto, verbal, físico o de cualquier otra forma, venga por parte de una sola persona o por varias en contra de otra, en el lugar de trabajo o en el curso de la relación laboral, con el fin de afectar a la dignidad de la persona y tendente a lograr su destrucción psicológica, produciéndole un daño efectivo que, en muchas ocasiones, desemboca en que la víctima termine abandonando su puesto de trabajo.

Una posible definición doctrinal sería: *“una situación en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica externa, de forma sistemática (definición estadística: por lo menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (definición estadística: por lo menos durante seis meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo”.*

Asimismo, debemos tener presente que no todo conflicto que surja en el ámbito de la entidad, o situación desagradable que se produzca entre el personal trabajador, puede calificarse como acoso moral o *mobbing*.

En definitiva, el acoso moral incluye cualquier conducta ofensiva que se produzca de manera sistemática y continuada en el tiempo y que tenga por finalidad el aislamiento o daño psicológico del/a empleado/a acosado/a. El acoso moral al que puede encontrarse sometido/a un/a trabajador/a, se manifiesta a través de conductas variadas como:

- Acciones contra la reputación o la dignidad de la persona, comentarios injuriosos en su contra, críticas permanentes sobre su vida privada, haciendo que la víctima parezca estúpida o perturbada, atacando sus pensamientos sobre política, religión, su aspecto físico, etc.
- Acciones persistentes y continuadas contra el ejercicio de su trabajo, conducentes a producir rechazo y miedo al lugar de trabajo por parte de la persona afectada:
 1. Modificar injustificadamente y en contra de la voluntad de la persona trabajadora, sus atribuciones o responsabilidades, o denigrarla mediante el encargo injustificado y reiterado de trabajos de inferior índole o categoría, para provocar su desinterés por el puesto de trabajo
 2. Asignar de forma reiterada y persistente tareas innecesarias, degradantes o imposibles de realizar, o incluso trabajos impropios de la categoría de la persona trabajadora.
 3. Sobrecargar selectivamente de trabajo de manera regular, para rebajar la calidad de su trabajo y su rendimiento.
 4. Fijar plazos que se saben inalcanzables, para la finalización de un determinado trabajo o tarea, con el objetivo de que no se cumplan.
 5. Comentar su trabajo de manera mal intencionada, ridiculizando sus ideas o los resultados obtenidos, especialmente con otros/as compañeros/as o superiores.
- Acciones que comprenden una manipulación de la comunicación o información con la persona afectada, como pueden ser: no informarle sobre los distintos aspectos de su trabajo, de sus funciones, responsabilidades, manteniéndola en una situación de incertidumbre; o haciendo uso de una comunicación hostil tanto explícitamente (amenazándola o reprendiéndola por temas laborales) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no escuchando sus opiniones o ignorando su presencia)
- Situaciones de aislamiento social: trasladar a la persona trabajadora a un sitio alejado del que ocupan el resto de compañeros/as impidiendo que se relacione con estos/as
- Agresiones verbales, como pueden ser gritar, insultar, o mismo adoptar medidas de violencia física, ataques de cólera ofensivos, a menudo sobre temas triviales
- Lanzar rumores infundados sobre cuestiones profesionales o personales de la persona trabajadora
- Lanzar rumores infundados sobre cuestiones profesionales o personales de la persona trabajadora

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, realizadas con premeditación y con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil para que desemboque en su salida voluntaria de la entidad.

Ciberacoso:

Se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, realizadas con premeditación y con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil para que desemboque en su salida voluntaria de la entidad.

Ejemplos de Ciberacoso:

- Difundir mentiras o publicar fotografías vergonzosas de alguien en las redes sociales
- Enviar mensajes hirientes o amenazas a través de las plataformas de mensajería
- Hacerse pasar por otra persona y enviar mensajes agresivos en nombre de dicha persona

Será relevante tener presente que el Ciberacoso deja una huella digital; es decir, un registro que puede servir de prueba para ayudar a detener el abuso.

Artículo 5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo o género en el trabajo

Desde el punto de vista legal, el acoso sexual se define cómo 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.

El acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado/a en una situación sexual determinada, afecta a la esfera íntima de la persona, cuya protección proclama nuestra Constitución.

Ejemplos de este tipo de acoso son los siguientes:

1. Gestos sexuales
2. Mostrar imágenes u objetos sexuales o insinuantes
3. Enviar correspondencia insinuante o pornográfica, incluyéndose mensajes de texto o e-mail
4. Comentarios o bromas impropias

5. Chantaje sexual, entendido como la presión ejercida por una persona trabajadora sobre otra para que tenga un comportamiento o lleve a cabo un acto de contenido sexual a riesgo de que su negativa le suponga un perjuicio profesional
6. Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo
7. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas deje claro que resultan no deseadas e inoportunas
8. Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados...) o acercamiento físico excesivo o innecesario
9. Aislar o buscar deliberadamente quedar a solas con la persona de forma innecesaria

Por otra parte, se entiende por acoso por razón de sexo o género cualquier comportamiento realizado en función del sexo o género de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Estaríamos ante situaciones en las que el sexo, la orientación sexual o la identidad de género de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria que viola el ordenamiento jurídico.

Ejemplos de este tipo de acoso son los siguientes:

1. Conductas discriminatorias motivadas solo por el hecho de ser mujer u hombre, o por no ajustarse a las características físicas o comportamientos estereotípicos del sexo biológico.
3. Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas del otro sexo o género.
4. Calificativos, epítetos o formas denigrantes u ofensivas sobre las personas de un determinado sexo, género u orientación sexual.
5. Utilización de humor sexista.
6. Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro género.
7. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada.
8. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
9. Ignorar aportaciones o comentarios de la persona
10. Rebajar funciones o responsabilidades de su puesto de trabajo o dejar sin ocupación efectiva; atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
11. Penalizar, tomar decisiones que afectan desfavorablemente a su formación y promoción profesional o cualesquiera otras condiciones de trabajo

12. Impedir deliberadamente su acceso a los medios acomodados para realizar su trabajo
13. Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho por razón de las dichas causas

Artículo 6. Trato Discriminatorio

Se entiende por trato discriminatorio la actuación desfavorable hacia una persona trabajadora por razón de su estado civil, situación familiar, nacimiento, origen étnico, edad, sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que puede materializarse en:

- Insultos personales
- Realizar comentarios despectivos sobre aspectos de su vida personal o profesional
- Humillación pública o privada
- Injuriarle con términos degradantes
- Sarcasmo y críticas personales ofensivas, reiteradas e injustificadas
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo o género
- Gestos impropios (ejemplos: gestos amenazantes, intimidatorios, de corte sexual, ataques físicos leves como zarandear, empujar, violencia contra la propiedad, es decir, ocasionar daños a las pertenencias de otro/a trabajador/a, a su puesto de trabajo, ataques físicos graves, agresiones sin contención, malos tratos físicos, agresiones sexuales, etc.)

Se trata de actitudes con las que se pretende aislar o ridiculizar a una persona por una condición o circunstancia personal que le distingue del resto del personal.

Según la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, se considera:

Violencias sexuales: los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionar el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye, entre otros delitos, la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena.

Agresión sexual: toda aquella conducta que atente contra la libertad sexual sin el consentimiento de la otra persona.

Según la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, se considera:

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, había sido o había podido ser tratada de forma menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de dicha ley.

Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley.

Según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se considera:

Discriminación directa: situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, había sido o había podido ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación indirecta: cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o por consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

LGTBifobia: toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, perjuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de ser lo, o ser percibidas como tales.

CAPÍTULO III. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso en el ámbito laboral

Artículo 7. Información, sensibilización y formación

Al objeto de prevenir los comportamientos de acoso en la entidad, la misma se compromete a divulgar el presente Protocolo entre el personal y facilitar oportunidades de información y formación para todo el equipo, publicando su contenido en los medios de comunicación internos de la misma.

Asimismo, la entidad promoverá las acciones que se estimen necesarias (formación, jornadas, charlas, elaboración material informativo, etc.) para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.

Artículo 8. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Protocolo

En la entidad se constituye la Comisión de Seguimiento del Protocolo (en adelante Comisión) integrada por las siguientes personas en activo:

- Presidencia u otra persona directiva de la entidad
- Gerencia/Dirección de la entidad
- Coordinación/Responsable Administración/Área atención de la entidad
- Persona de la Asociación Down Vigo (directiva o técnica)

Ante la posible necesidad de cubrir a una persona de la Comisión que, por el motivo que sea, no puede participar en el proceso de investigación, se contemplan hasta dos suplencias:

- 1º persona suplente
- 2º persona suplente

En el “**Anexo II - Constitución de la Comisión de Seguimiento**” de este documento figurarán los datos de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Protocolo y de las 2 suplencias.

La entidad procurará un mínimo de 4 horas de formación en materia de prevención del acoso en el trabajo a las personas que formen parte de la citada Comisión.

Las funciones de la Comisión serán:

1. Velar por la difusión y el cumplimiento de este Protocolo y resolver cualesquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
2. **Recibir todas las consultas y denuncias por supuestos de acoso en el ámbito laboral del personal de la entidad.**
3. Llevar a cabo la labor de investigación de las denuncias de acuerdo a este protocolo, disponiendo de los medios necesarios por parte de la entidad, así como, de ser necesaria, la integración en el procedimiento de alguna persona externa a la entidad como profesional experta en las temáticas (abogado/a, experto/a en prevención de riesgos, igualdad...).
4. Instar y gestionar las medidas que estimen convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas, así como adoptar las medidas cautelares que puedan ser necesarias durante el proceso de investigación.
5. Elaborar el informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso tras la investigación.
6. Poner en conocimiento de la autoridad competente, en el caso de proceder, el informe con las conclusiones de la investigación y las pruebas sobre los supuestos de acoso sexual como presunto delito a juzgar por la autoridad competente.
7. Elaborar una Memoria anual de todas las actuaciones realizadas.
8. Y, cualquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

Las personas integrantes de la Comisión deberán firmar el “**Anexo III – Modelo de compromiso de confidencialidad**” para garantizar la estricta confidencialidad del asunto

y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre estas y en todas las investigaciones internas, llevándolo a cabo con tacto y con el debido respeto.

Artículo 9. Fase de denuncia

Si una persona trabajadora cree estar padeciendo, por parte de los/as compañeros/as y/o superiores jerárquicos, una situación de acoso en el ámbito laboral, y considera que el hecho de comunicar a quién origina esta situación su disconformidad con la misma no va a solucionar el conflicto, para que se puedan adoptar las medidas que sean necesarias, tiene el **derecho y el deber de dirigirse a la Comisión de Seguimiento del Protocolo, en primer lugar a través de la Gerencia/Dirección de la entidad**. En el supuesto que esta persona le resulte inoportuna o no esté disponible, **lo podrá hacer a través de cualquiera de las otras personas miembro de la Comisión que se relacionan en el artículo anterior como activos**.

Todo el personal estará atento a posibles situaciones de acoso respecto a los/as compañeros/as. Aquella persona trabajadora que perciba la existencia de cualquier tipo de acoso, aunque se esté produciendo hacia un/a compañero/a deberá también denunciarlo/a inmediatamente según lo indicado previamente, en primer lugar, a través de la Gerencia/Dirección o a través de cualquiera de las otras personas miembro de la Comisión.

La Gerencia/Dirección o la persona de la Comisión que reciba la denuncia o consulta, **en el plazo máximo de 24 horas, deberá ponerlo en conocimiento de todas las personas miembro de la comisión**, y analizar la situación y la **necesidad de tomar de manera inmediata acciones cautelares durante el proceso de investigación, evitando así el agravamiento de la situación**, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas y proporcionadas al caso. Ejemplos de posibles acciones cautelares: cambio de horarios, cambio de puestos, separación física entre presunto/a acosador/a y la persona que denuncia el presunto acoso.

En el supuesto de que un miembro de la Comisión de Seguimiento del Protocolo esté presuntamente implicado en la denuncia, quedará apartado de la Comisión y no formará parte del Equipo Instructor de la investigación.

La Comisión podrá atender **consultas anónimas o informales** de las personas trabajadoras sobre lo acoso sexual o moral. Dichas consultas serán confidenciales y **no si iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal**.

En caso de **DENUNCIA FORMAL**:

- i. Deberá **realizarse por escrito** y podrá hacerse llegar por cualquier medio: concertar reunión entregando en mano, correo electrónico o postal. Si la persona presuntamente acosada lo considera necesario, previa la entrega del escrito, puede hablar con cualquier persona miembro de la comisión, de manera presencial o por teléfono de cara a recibir el apoyo que sea necesario para formular dicho escrito. Se puede utilizar el modelo que se acerca como **“Anexo IV - Modelo Denuncia Formal”** o de manera libre aportando dicha información.

ii. Deberá identificarse la persona trabajadora denunciante, así como la víctima de la conducta descrita cuando quien denuncia es un/a compañero/a.

iii. Deberá señalar, en la medida de lo posible, el detalle de los hechos y episodios concretos (fechas, duración y lugar de los hechos), e identificar a la persona responsable o responsables de los mismos y posibles testigos.

Una vez recibida la denuncia formal por parte de la Comisión, en el **plazo máximo de 4 días hábiles, deberá emitir un Informe Inicial por escrito** que contendrá la resolución sobre las actuaciones a realizar.

- Medidas cautelares necesarias
- Inicio de la investigación, determinación del equipo instructor encargado de la investigación
- Posibles medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Junta Directiva de la entidad, para su información y seguimiento como representantes de la entidad, aportándoles la información estrictamente necesaria y únicamente datos personales de las personas que si requieran para la toma de decisiones y responsabilidades.

Artículo 10. Fase de Investigación

El resultado de la fase de investigación será un Expediente Informativo.

Para la realización del correspondiente expediente informativo, desde la Comisión, se determina en el Informe Inicial la constitución **del Equipo de Instructores/as** encargado de la investigación, que podrá estar formado solo por las personas miembro de la propia comisión o, si el caso lo requiere, también por personal externo experto (abogado/a, experto/a en prevención de riesgos, igualdad...), que actuarán conjuntamente hasta la resolución del expediente.

La instrucción del expediente se iniciará como máximo en los 3 días hábiles siguientes a la comunicación del Informe Inicial de la Comisión y tendrá una duración **máxima de 1 mes**, teniendo que emitirse en ese plazo el Expediente Informativo con una resolución de la conclusión del proceso de investigación. Se dispone del **“Anexo VI – Modelo informe de conclusiones tras investigación de denuncia por acoso laboral.**

Los/as Instructores/as dispondrán de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.

Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la entidad, debiendo todo el personal prestar la debida colaboración que por parte de los/as Instructores/as se les requiera.

Los/as Instructores/as iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta el Informe Inicial y mantendrán en todo caso una entrevista con las personas empleadas, denunciante y denunciada, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el/la denunciante no fuera la víctima, el/la instructor/a deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, las personas empleadas, denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de la persona de apoyo que la persona trabajadora considere.

Las personas empleadas, denunciante y denunciada, o en su caso la víctima, podrán acercarse durante todo el proceso y especialmente en dicha entrevista todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo a su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Las personas empleadas que, durante todo el proceso, sean citadas por los/as Instructores/as estarán obligadas a comparecer y a colaborar con ellos/as en el esclarecimiento de los hechos, manteniendo discreción total y confidencial.

Es importante, en esta fase, solicitar toda aquella información que resulte necesaria para el esclarecimiento de los hechos que son objeto de denuncia. A tal efecto, es de vital importancia que la persona trabajadora presuntamente acosada, no permanezca, en ningún caso, sola con la/s persona/s presuntamente acosadora/s.

El Equipo Instructor adoptará una actitud de cercanía y comprensión en cuanto a los hechos narrados, facilitando a todas las personas entrevistadas un ambiente óptimo y el más cómodo posible para poder abordar el asunto. En ningún caso se deberá mostrar por su parte desinterés o falta de credibilidad respeto a los comportamientos de otros/as empleados/as que sean narrados por la persona presuntamente acosada, debiendo evitarse, asimismo, todo comentario que, de algún modo, reste importancia a los hechos que están siendo descritos por la víctima.

Artículo 11. Resolución del Expediente Informativo

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 2 días laborables tras la conclusión del Expediente Informativo, los/as Instructores/as emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo, proponiendo de forma motivada:

- a) La apertura de un expediente disciplinario al denunciado/a por entender que el/la denunciante, o en su caso la víctima, sufrió acoso en el ámbito laboral. En el caso de denuncia dolosa (falsa) procederá la apertura de expediente disciplinario a la persona denunciante
- b) El archivo de las actuaciones, por entender que los hechos denunciados no pueden ser calificados como constitutivos de acoso en el ámbito laboral, sin perjuicio de proponer las medidas organizativas oportunas para liquidar las posibles diferencias entre las personas empleadas denunciante o denunciado/a

Aquellas denuncias realizadas que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

Cuando el Expediente informativo iniciado por el Equipo Instructor concluya que se produjo acoso en el ámbito laboral, corresponderá a la persona víctima valorar si procede realizar una denuncia a través de las autoridades oficiales, para lo cual contará con el respaldo de la entidad y aportación de las pruebas disponibles.

La resolución del Expediente Informativo según proceda, implicará apertura de expediente disciplinario con posible sanción o de proceder se hará el archivo de la denuncia, motivado por alguno de los siguientes supuestos:

- Desistimiento de la persona denunciante (salvo que de oficio procediera continuar la investigación de la misma)
- Falta de objeto o insuficiencia de indicios
- Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia

CAPÍTULO IV. Procedimiento disciplinario

Artículo 12. Procedimiento disciplinario

Down Vigo se reserva el derecho para adoptar las acciones disciplinarias oportunas frente a la persona trabajadora que hubiera incurrido en una conducta tipificada como de acoso en el ámbito laboral.

En caso de que los/as empleados/as responsable del acoso en el ámbito laboral en el trabajo no adjuntase en la fase de descargos pruebas algunas que atenúen o le eximan de responsabilidad por los hechos imputados, la Entidad le impondrá la sanción que proceda considerando en todo caso que se trata de una infracción muy grave de las obligaciones laborales, tipificada como tal en el Convenio Colectivo de aplicación y por la transgresión de la buena fe contractual que comporta. Todo eso con contemplación de lo dispuesto en el **artículo 54.2. (g) del Estatuto de los Trabajadores**, sobre el **despido disciplinario** en los casos de acoso por razón de origen racial o étnica, religión o convicciones, enfermedad, discapacidad, edad u orientación sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo o género.

La sanción se verá agravada cuando el/la responsable sea un cargo superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con el que su comportamiento evidenciará un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- La víctima tenga discapacidad intelectual, física o de salud mental
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

En consecuencia, se deja constancia de que el incumplimiento de las normas del presente Protocolo constituye una violación de las obligaciones de las personas trabajadoras de la entidad, que podría ser considerada como **muy grave**. La cualificación de la falta y la imposición de la correspondiente sanción corresponderá a la Junta Directiva de la entidad,

y podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penitenciarias que, además, puedan resultar pertinentes en cada caso.

Medidas de prevención terciaria: serán aplicadas por la entidad una vez quede acreditada la realidad del acoso para apoyar la recuperación del proyecto personal y profesional de la persona sometida al acoso: atención a la víctima, aplicar mecanismos de apoyo (por ejemplo servicio de apoyo y seguimiento psicológico), separación de la víctima del acosador, facilitarle a la víctima el acceso a cursos de formación que no pudiera cursar a consecuencia del acoso, proporcionar asesoramiento a la víctima sobre sus derechos a consecuencia del acoso (prestaciones y/o ayudas de la seguridad social, asistencia sanitaria, derechos como víctima de violencia de género si fuera el caso, etc.), comprometerse a tramitar como contingencia profesional a prestación de asistencia sanitaria y las prestaciones económicas de seguridad social a que tuviera derecho la víctima a consecuencia del acoso, así como adoptar las medidas que sean necesarias en cada caso para corregir el daño causado.

CAPÍTULO V. Cuestiones Generales

Artículo 13. Deber de sigilo y confidencialidad

Toda persona que participase en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo y confidencialidad, consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento.

Artículo 14. Protección del derecho a la intimidad

Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que formaron parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Artículo 15. Divulgación del Protocolo

Down Vigo se compromete a que todas las personas trabajadoras conozcan la existencia del presente Protocolo de Actuación. A tal efecto, a su entrada en vigor se publicará en la web de la entidad y se remitirá por e-mail y otros medios de comunicación internos a disposición de todo el personal.

Igualmente, se remitirá un comunicado a todas las personas trabajadoras, recordándoles su inestimable contribución para la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos impropios que puedan ser constitutivos de acoso laboral o sexual.

Para facilitar a todo el personal la comprensión del procedimiento definido de una manera más visual, se aporta detalle del circuito del procedimiento como **“Anexo V - Circuito Procedimiento del Protocolo Acoso”**.

Es responsabilidad de cada empleado/a, con independencia de su puesto y categoría profesional, adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso, denunciando, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse, ya que de lo contrario se está convirtiendo en cómplice.

Artículo 16. Seguimiento del Protocolo

La Comisión de Seguimiento del Protocolo, a enero de cada año, hará una Memoria Anual sobre el año anterior, detallando:

- N.º y tipología de las acciones de formación, sensibilización e información del protocolo realizadas, sus personas destinatarias y nivel de participación
- N.º consultas, quejas o denuncias que se presentaron
- N.º y tipología de las situaciones de ciberacoso que se detectaron en la entidad
- N.º y tipología de las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género que se detectaron en la entidad
- N.º de informes iniciales elaborados y plazos
- N.º de expedientes informativos elaborados y plazos
- N.º y tipología de medidas correctoras implementadas
- N.º de casos en los que la situación de acoso fue acreditada o archivada y que se hizo en cada caso
- N.º de expedientes abiertos e identificación de los mismos, de ser el caso
- Conclusión y propuestas de mejora

Dicho Informe Anual no contendrá datos personales ni identificativos de ninguna persona de las implicadas y será presentado a la Junta Directiva de la entidad para su conocimiento y seguimiento.

Para hacer esta Memoria Anual, se disponen de **“Anexo VII – Modelo informe anual de seguimiento del protocolo”**.

Artículo 17. Disposición final y entrada en vigor

Down Vigo, para facilitar la aplicación del presente Protocolo en materia de acoso laboral, se reserva el derecho para modificar el procedimiento establecido en función de los cambios legislativos o jurisprudencias que pudiesen producirse, o cuando las circunstancias específicas de cada caso así lo aconsejen.

Y para que produzca efectos legales, se firma en Santiago de Compostela, a 27 de mayo de 2023.

ANEXO I - LISTADO DE REFERENCIA DE CONDUCTAS QUE SON, O NO SON, ACOSO LABORAL

A) Conductas consideradas como acoso laboral

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que expusieron quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a quien colaboraron con las personas reclamantes
- Insultar o menospreciar repetidamente a un/a trabajador/a
 - Reprenderlo/a reiteradamente delante de otras personas
 - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada

B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios/as trabajadores/as
- Conflictos durante los descansos, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por diferentes personas sin coordinación entre ellas
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo
- Conflictos personales y sindicales

Fuente: *“Resolución de la Secretaría General de la Administración de Justicia, por la que se aprueba la adaptación del Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado al ámbito de la Administración de Justicia no transferida”.*

Enlace para consulta: <https://stajcentral.files.wordpress.com/2016/10/protocolo-actuacion-frente-acoso-laboral-en-administracion-3b3n-justicia.pdf>

ANEXO II – CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

ENTIDAD: Asociación Down Vigo

Se constituye en la entidad la **Comisión de Seguimiento del Protocolo de Acoso Laboral**, integrada por las siguientes personas en activo:

- **Presidencia u otra persona directiva de la entidad, persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo: Presidencia
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:
- **Gerencia / Dirección de la entidad, persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo:
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:
- **Coordinación / Responsable Administración / Área Atención de la entidad, persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo:
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:
- **Persona de la Federación Down Vigo (directiva o técnica), persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo: Secretario
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:
- **1º Suplencia, persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo:
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:
- **2º Suplencia, persona designada:**
 - Nombre y apellidos:
 - Cargo:
 - Teléfono de contacto:
 - Correo electrónico:

En Santiago de Compostela, a 3 de febrero de 2023

ANEXO III - MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

_____, como persona designada por la Organización a intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo o género que se puedan producir en el contexto laboral, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes durante las fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con los siguientes deberes:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que puedan ser causa de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

En _____ a _____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO IV – MODELO DENUNCIA FORMAL POR ACOSO

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Teléfono de contacto:
- Correo electrónico:

DATOS PERSONALES DE LA PRESUNTA VÍCTIMA (cuando no sea la denunciante)

- Nombre y apellidos:
- Puesto que ocupa:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Nombre y apellidos:
- Puesto que ocupa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (en caso necesario anexar hoja)

DOCUMENTACIÓN ANEXA

- No
- Si (Especificar que se anexa)

SOLICITUD QUE SE FORMULA

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al Acoso..... **indicar lo que proceda.... Moral/Laboral/Sexual/ Por razón de sexo/Por razón de género/Por razón de la orientación sexual/Otras discriminaciones (especificar)**

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

ANEXO V - CIRCUITO PROCEDIMIENTO PROTOCOLO ACOSO

PLAZOS DE RESPUESTA:

ANEXO VI – MODELO INFORME INICIAL

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ENTIDAD:

CENTRO DE TRABAJO:

ASUNTO:

INFORME INICIAL

Siguiendo el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el ámbito laboral de la entidad y tras la denuncia formal por acoso,

EXPONE

1. Medidas cautelares necesarias:

2.- Inicio de la investigación, determinación del equipo instructor encargado de la investigación:

D./D. ^a [NOMBRE y APELLIDOS CARGO]

D./D. ^a [NOMBRE y APELLIDOS CARGO]

D./D. ^a [NOMBRE y APELLIDOS CARGO]

D./D. ^a [NOMBRE y APELLIDOS CARGO]

D./D. ^a [NOMBRE y APELLIDOS CARGO] Asesoría externa

3.- Posibles medidas de solución del conflicto

Localidad y fecha

Firmas (de las personas miembro de la Comisión de seguimiento del Protocolo)

ANEXO VII – MODELO INFORME DE CONCLUSIONES TRAS INVESTIGACIÓN DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL

NÚMERO DE EXPEDIENTE:

ENTIDAD:

CENTRO DE TRABAJO:

ASUNTO:

INFORME DE CONCLUSIONES

La comisión del Equipo instructor encargado de la investigación de la denuncia por acoso laboral formada el pasado [FECHA], y compuesta por:

D./D.^a [NOMBRE y APELLIDOS, CARGO]

D./D.^a [NOMBRE y APELLIDOS, CARGO]

D./D.^a [NOMBRE y APELLIDOS, CARGO]

D./D.^a [NOMBRE y APELLIDOS, CARGO]

D./D.^a [NOMBRE y APELLIDOS, CARGO] Asesoría Externa

Siguiendo el **protocolo de actuación para la prevención del acoso en el ámbito laboral** de la entidad y tras la instrucción del pertinente expediente,

EXPONE

1. Antecedentes del caso:

2. Relación de los hechos del caso:

3. Diligencias practicadas:

4. Infracciones detectadas:

5. Propuesta de las medidas a adoptar:


6. Cierre del expediente y archivo y custodia del mismo:

[Especificar según el protocolo de actuación las medidas para la protección de datos y el mantenimiento de la confidencialidad al cierre del expediente].

Localidad y fecha

Firmas (de las personas miembro del Equipo Instructor encargado de la investigación)

ANEXO VIII – MODELO INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

	INFORME ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL
ENTIDAD:	
FECHA DE ELABORACIÓN:	
PERSONA QUE LO ELABORA:	
FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN	
Nº y tipología de las acciones de formación, sensibilización e información del protocolo realizadas	
Perfil de las destinatarias de las acciones (indicar cargo del personal y/o personas directivas participantes)	
Nº personas participantes en las acciones	
CONSULTAS, QUEJAS Y DENUNCIAS	
Nº de consultas, denuncias o quejas que se presentaron	
Nº de denuncias o quejas que se presentaron	
Nº y tipología de las situaciones de ciberacoso que se detectaron en la entidad	
Nº y tipología de las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo o género que se detectaron en la entidad	
MEDIDAS ADOPTADAS	
Nº de informes iniciales elaborados	
Nº de informes iniciales elaborados en plazo	
Nº de expedientes informativos elaborados	
Nº de expedientes informativos elaborados en plazo	
Nº y tipología de las medidas correctoras implementadas	
Nº de casos en los que la situación de acoso fue acreditada o archivada y que se hizo en cada caso	
Nº de expedientes abiertos e identificación de los	

mismos, de ser el caso	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA	