

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

FUNDACIÓN GALICIA INNOVA
Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral

Índice:

1. INTRODUCCIÓN
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
5. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO
6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
7. ANEXO I _ VIOLENCIA DE GÉNERO
8. ANEXO II _ FORMULARIO DE DENUNCIA
9. ANEXO III _ COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

1. INTRODUCCIÓN

La Fundación Galicia Innova, consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de las personas, especialmente su dignidad en el ámbito laboral, así como mantener un entorno laboral respetuoso, se compromete a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con este fin, se elabora el presente procedimiento cuyo objetivo es definir las conductas a prevenir y el establecimiento de pautas de actuación que identifiquen situaciones que pudieran suponer acoso sexual o por razón de sexo, solventando la situación discriminatoria y garantizando la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso. Por lo tanto, las partes firmantes del presente protocolo reconocen la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

A través del desarrollo de este protocolo, la Fundación Galicia Innova deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza. Conseguir un clima positivo y saludable es una responsabilidad y un compromiso estratégico de la Presidencia, de la representación legal de personal y del conjunto de la plantilla.

Siguiendo la línea de estudio iniciada con los trabajos de elaboración del Plan de Igualdad, donde se contempló el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se vio necesario suscribir un protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, para el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como la implantación de un procedimiento interno que reúna las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar situaciones que se generen o puedan producirse y propiciar su solución en el seno de la entidad.

En este sentido, la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Por otro lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten. Solo a través de una implicación conjunta de todas las partes se puede alcanzar un entorno libre de cualquier actuación o comportamiento, que directa o indirectamente suponga una discriminación en el entorno laboral.

Por último, y siguiendo con lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, se ha integrado en las bases del presente protocolo el cumplir con los siguientes objetivos generales:

- Prevenir y sensibilizar ante el acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico en el ámbito laboral.
- Informar y dar acceso al procedimiento y sus medidas.
- Guardar total confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibir cualquier tipo de represalia de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual, por razón de sexo y acoso psicológico en el ámbito laboral.
- Asegurar la mayor diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral es de aplicación a todo el personal de la Fundación Galicia Innova y en todos sus centros de trabajo.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

3. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual, psicológico, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género son conductas totalmente prohibidas en la Fundación Galicia Innova y serán inaceptables en nuestra empresa.

Ante estas conductas y con el fin de proteger y crear un ambiente laboral respetuoso, la Dirección, la representación legal de personal y toda la plantilla de la Fundación Galicia Innova, se compromete a aplicar el presente protocolo como vía de prevención y tratamiento para dar solución a los casos de acoso. Estableciendo los siguientes principios rectores que dan cumplimiento a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, en el que se garantice su dignidad e integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.
- Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta que suponga algún tipo de acoso.
- Quien considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo, sin menoscabo de las acciones penales, civiles o laborales a las que pueda tener derecho y ejercer libremente. Por lo que el protocolo funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.
- Todo el personal de la Fundación Galicia Innova se responsabilizará de ayudar a garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso. Siendo especialmente importante la implicación de aquellas personas con personal a cargo dentro de la organización.
- Los/as responsables con personal a cargo estarán obligados/as a informar sobre los posibles casos de acoso que puedan realizar quienes estén bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo.
- Las partes firmantes del presente protocolo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del protocolo como vía de solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- La Fundación Galicia Innova se compromete a prevenir y no tolerar el acoso en ninguna de sus formas, evitando cualquier trato diferenciador en función de las categorías, grupos, jerarquías administrativas, garantizando el derecho de todas las personas que integran la entidad a recibir un trato respetuoso y digno.
- Se llevará a cabo el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de aplicación.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

La Fundación Galicia Innova implantará toda medida correctiva y de seguimiento que considere necesaria para garantizar el derecho a la protección de la salud del personal.

Conforme a lo expuesto, todo el personal de la Fundación Galicia Innova deberán ajustar su conducta a los siguientes principios:

- Evitar cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado por el destinatario/a ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario/a cuando se deprenda el ánimo de obtener a cambio algún beneficio.
- Respetar la diversidad y la pluralidad, evitando cualquier manifestación peyorativa por razón de raza, etnia, religión, creencias, sexo u orientación sexual, enfermedad, o discapacidad, etc.
- Garantizar el derecho a un ambiente laboral basado en el respeto y en el trato digno entre iguales.

4. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Acoso sexual_

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Besos no deseados, acercamiento físico excesivo.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

- Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso sexual ambiental: En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso por razón de sexo_

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

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Órdenes imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

- Aislar a la persona separándola de sus compañeros y compañeras.
- Ignorar la presencia de la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Insultos.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

- Manipular la reputación personal o profesional a través de la denigración.
- Críticas a la nacionalidad, creencias religiosas, etc.

A fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, en el ámbito de las relaciones laborales de la empresa quedan absolutamente prohibidas todas las conductas que pudieran entenderse incluidas dentro de las definiciones arriba recogidas.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

A continuación, enumeramos los principios esenciales para la prevención del acoso, cuya finalidad es facilitar a toda la organización una serie de directrices que permitan evitar situaciones que pudieran constituir algún tipo de acoso dentro del entorno laboral:

- **Respeto y responsabilidad.** Las personas trabajadoras de la Fundación Galicia Innova tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas. Los/as directores/as y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de tipo alguno bajo su poder de organización.
- **Comunicación.** No se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o la reducción de la normal comunicación entre los/as compañeros/as.
- **Dignidad de la persona.** No se tolerará ninguna actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquiera de los/as trabajadores/as.
- **Comportamiento.** Se fomentarán las conductas igualitarias reprobándose los comportamientos sexistas, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
- **Sensibilización.** Se sensibilizará a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo.

5. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA LOS CASOS DE ACOSO

En el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha constituido una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por dos personas:

- Secretaria de la Fundación
- 1 representante legal del personal (designado por la RLT)

Serán las figuras encargadas de aplicar el procedimiento de actuación que define y recoge este protocolo. Dichas personas ostentarán el puesto durante dos años, prorrogándose automáticamente si ninguna de las partes comunica lo contrario.

Se habilitará una cuenta de correo electrónica como herramienta de comunicación directa del personal con dicha comisión, para canalizar todas las consultas relativas a esta materia. (Se propone la de reclamaciones@fundaciongaliciainnova.org)

Este protocolo se hará público para todo el personal a través de los medios más adecuados para asegurar su efectividad. Del mismo modo, se entregará un ejemplar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para su conocimiento y para que pueda distribuir las copias que necesite.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

Responsabilidades de la comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo:

- Recibir las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con situaciones de acoso.
- Asistir a la persona afectada, proporcionándole información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir.
- Realizar la investigación de los supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se planteen en el entorno laboral, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizando en todos los casos la estricta confidencialidad y la igualdad de trato.
- Preparar un informe detallado en el que se contengan las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, así como la correspondiente propuesta de medidas a adoptar. Y presentación del mismo al Área de Recursos Humanos.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada.
- Traslado al Área de Recursos Humanos de toda prueba, informe y documento generado para su custodia.

En el caso de que alguno de los miembros de la comisión instructora para los casos de acoso se viera involucrado/a en un proceso de acoso o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad designará a otro/a en su lugar para llevar dicho procedimiento o incluso podrá invalidarlo/a para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

A continuación, se detallan las distintas fases que conforman el procedimiento de actuación ante un posible caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito laboral:

I. Presentación de denuncia

La denuncia formal del caso será dirigida a la comisión instructora para los casos de acoso y deberá realizarse por escrito por parte de la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

En la denuncia se dejará constancia de la descripción de los hechos acontecidos, tipo de acoso y su reiteración en el tiempo (fechas y lugares), personas implicadas, presentación de cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc.), identificación de la víctima del acoso y supuesto/a agresor/a, e identificación de la persona que formula la denuncia en el supuesto de que sea distinta de la víctima.

Con carácter general no se admitirán denuncias anónimas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta.

La denuncia deberá enviarse por correo electrónico a la dirección que se habilitará a tal efecto (excepto los casos en que estuviera implicado/a alguno de los miembros de la comisión instructora para los casos de acoso, que se recurrirá al Área de Recursos Humanos).

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima, como al denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso.

II. Investigación y apertura del expediente informativo

La comisión instructora para los casos de acoso tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

En esta fase, realizará un estudio e investigación de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además, podrá practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, siendo imprescindible dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

Las entrevistas entre las partes implicadas (persona denunciante y persona denunciada) se realizarán de forma independiente, con el máximo tacto y respeto, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones. De todas las reuniones de investigación se levantará acta, siendo firmada por todos los presentes.

En el caso de que la comisión instructora para los casos de acoso considere necesaria la celebración de una entrevista conjunta con la persona denunciante y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambas.

La comisión instructora para los casos de acoso podrá también llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con testigos o terceras personas que se considere puedan aportar información útil.

Durante la investigación del acoso las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas (representante legal de los trabajadores/as, asesor/a, etc.). Y la comisión instructora para los casos de acoso procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación.

Como regla general, el objetivo de las entrevistas que se lleven a cabo en el transcurso de la investigación será conocer:

- Si existe o ha existido acoso en el trabajo, de qué características, por qué motivo, etc.
- Quién o quiénes se consideran que están practicando esta situación de acoso.
- Si el caso ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbal o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.
- En qué medida la situación ha afectado a la salud de la persona, incluyendo si ha necesitado ayuda de un especialista o ha estado de baja en los últimos meses por esta causa.
- Si otros/as compañeros/as tienen o han tenido problemas similares, solicitándoles información complementaria.

III. Elaboración del informe y cierre del expediente

Sin superar en ningún caso un máximo de 30 días naturales desde la presentación de la denuncia formal, el expediente informativo finalizará con la elaboración de un Informe de Conclusiones que se remitirá al Área de Recursos Humanos para tomar, si procede, las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias dentro del marco de la relación laboral fijada por el contrato de trabajo, el convenio colectivo y en el estatuto de los trabajadores.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

Dicho informe recogerá el siguiente contenido:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la comisión instructora para los casos de acoso y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas para dar solución al problema.

IV. Aplicación de medidas correctivas y sancionadoras

El informe de conclusiones será presentado por la comisión instructora para los casos de acoso al Área de Recursos Humanos para la aplicación de las medidas correctivas propuestas, así como para la adopción de las medidas sancionadoras disciplinarias que procedan cuando se constate la existencia de acoso. Será de aplicación el régimen disciplinario previsto en la normativa de aplicación, ya sea lo que establezca el convenio colectivo o el estatuto de los trabajadores. Además, se adoptarán las medidas correctivas oportunas atendiendo al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a la gravedad de las conductas apreciadas. Dichas medidas irán orientadas a garantizar el derecho a la protección de la salud del personal. Algunas de estas medidas podrán ser:

- Se valorará el realizar un cambio de ubicación, para evitar el contacto directo entre las personas implicadas.
- Acompañamiento y apoyo a la víctima para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Realización de acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo a la plantilla.

De igual modo, en caso de que se constate la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes a la persona denunciante.

La representación legal de los trabajadores/as tendrá conocimiento del resultado final de cada expediente, excepto de la identidad de las personas implicadas en caso de que éstas hayan manifestado su voluntad de no ser identificadas.

Este procedimiento interno tendrá aplicabilidad con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora para los casos de acoso llevará a cabo un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

7. ANEXO I _ VIOLENCIA DE GÉNERO

Detectar una situación de violencia de género y actuar de manera eficaz en el entorno laboral puede ser clave para ayudar a superar esta situación.

- Muchas veces las señales no son visibles o evidentes pero ciertos síntomas pueden indicar que algo no marcha bien:
- Retrasos injustificados. Ausencias.
- Reducción de la satisfacción con el trabajo y/o pérdida de interés por el mismo.
- Estrés laboral.
- Baja productividad.
- Depresión y ansiedad debidas al nivel de estrés vivido de manera diaria.
- Baja autoestima, inseguridad.
- Deterioro en su aspecto, aseo y cuidado personal.
- Cansancio y trastornos de alimentación.
- Modifica su manera de ser, actuar y relacionarse: tristeza, apatía, cambios repentinos de humor, deja de participar en las actividades de ocio y sociales.
- Lesiones frecuentes (hematomas).

Cómo actuar desde el entorno laboral:

- Fomentar un clima laboral de tolerancia cero y de confianza que facilite la petición de ayuda por parte de la persona que sufre esta situación.
- Iniciar un proceso de acercamiento dejando claro que primará ante todo el respeto máximo a la toma de decisiones y a la confidencialidad.
- Seguir unas pautas de comunicación adecuadas:
 - Resaltar la importancia de que se haya decidido a contarlo, agradeciéndole la confianza y expresando el apoyo incondicional de la empresa.
 - Garantizar el respeto, discreción y confidencialidad, preservando la intimidad de la persona.
 - Realizar una adecuada escucha activa, sin interrupciones, y evitando indagar o preguntar detalles.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

- No juzgar.
- No forzar la toma de decisiones. No presionar ni tomar decisiones por él/ella.
- Fomentar su empoderamiento y motivación para empezar a vivir sin miedo y en un ambiente libre de violencia.
- Promover que acuda a la comisión instructora para los casos de acoso de la Fundación Galicia Innova para que pueda hacer un acompañamiento y proporcionar información acerca de los recursos especializados de atención y servir de enlace y coordinación con los mismos, derivando los posibles casos que puedan detectarse.

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

8. ANEXO II _ FORMULARIO DE DENUNCIA

FORMULARIO DE DENUNCIA

FECHA: _____

DATOS DE LA PERSONA QUE FORMULA LA DENUNCIA

- ☐ Persona afectada
☐ Otros (indicar):

- _____
-
- Nombre _____ y _____ apellidos:
 - Centro _____ de _____ trabajo:
 - Departamento: _____ Puesto de trabajo:
 - Email: _____ Teléfono: _____

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

(cubrir en el caso de no ser la persona que formula la denuncia)

- Nombre _____ y _____ apellidos:
- Centro _____ de _____ trabajo:
- Departamento: _____ Puesto de trabajo:
- Email: _____ Teléfono: _____

DATOS DEL/LA SUPUESTO/A AGRESOR/A

- Nombre _____ y _____ apellidos:
- Centro _____ de _____ trabajo:
- Departamento: _____ Puesto de trabajo:
- Email: _____ Teléfono: _____

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

TIPO DE ACOSO

- ☐ Sexual
- ☐ Por razón de sexo
- ☐ Psicológico
- ☐ Otros (especificar): _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Se detallará la reiteración en el tiempo del acoso (fechas y lugares), personas implicadas y se adjuntará cualquier información/prueba que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc.).

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

9. ANEXO III _ COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

(modelo para la persona que interviene en el procedimiento de denuncia y/o investigación ya sea como afectada/o (supuesta víctima o agresor/a) o como persona con conocimientos del acto de acoso)

Don/Doña _____, con DNI: _____, como persona que interviene en el procedimiento de denuncia y/o investigación de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. Ya sea como afectada/o (supuesta víctima o agresor/a) o como persona con conocimientos del acto de acoso en el ámbito laboral, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo del procedimiento, así como una vez concluida la investigación.
- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Garantizar el tratamiento reservado, la no divulgación y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibir cualquier tipo de represalia de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Así mismo, declaro que he sido informado/a por la Fundación Galicia Innova de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Por último, firmo el presente compromiso en prueba de conformidad y registro,

Don/Doña _____

_____, ____ de _____ de 202_

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

(modelo para la comisión instructora para los casos de acoso)

Don/Doña _____, con DNI: _____, habiendo sido designado por la Fundación Galicia Innova como miembro de la comisión instructora para los casos de acoso para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad y mantener la imparcialidad a lo largo del procedimiento, así como una vez concluida la investigación.
- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad e igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Garantizar el tratamiento reservado, la no divulgación y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación.
- 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.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Velar por el cumplimiento de la prohibición de incurrir en cualquier tipo de represalia de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Así mismo, declaro que he sido informado/a por la Fundación Galicia Innova de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Por último, firmo el presente compromiso en prueba de conformidad y registro,

Don/Doña _____

_____, ____ de _____ de 202_

EMPRESA:	Fundación Galicia Innova	FECHA:	23/03/2022
ELABORADO Y APROBADO:	Comisión Negociadora del Plan de Igualdad		
TÍTULO:	Protocolo para la Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo en el Ámbito Laboral		

Por último, en conformidad con el presente documento firman las partes intervinientes en su elaboración y aprobación,

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

Representación Empresarial:

Representación del personal:

7A Coruña, -----202_