



**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y
EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO
LABORAL**

**DE LA FUNDACIÓN EXODUS DE LA
COMUNITAT VALENCIANA**

año 2025

CONTENIDO

1. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	3
2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN	6
3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	6
4. MARCO CONCEPTUAL	6
5. MARCO JURÍDICO	12
6. OBJETO DEL PROTOCOLO	14
7. ÁMBITO DE APLICACIÓN	15
8. RESPONSABILIDADES	16
9. MEDIDAS PREVENTIVAS	17
10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO	18
11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	19
11.1. Consideraciones previas	19
11.2. Presentación de queja o reclamación	20
11.3. Constitución Comisión Instructora	22
11.4. Diligencias previas.	23
11.5. Desarrollo del procedimiento.	24
11.6. Cierre del proceso de investigación.	25
11.7. Infracciones y sanciones disciplinarias	26
11.8. Archivo/custodia de la documentación	26
11.9. Seguimiento	26
12. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	27
13. OTRAS CONSIDERACIONES	27
14. DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	27
15. APROBACIÓN Y FIRMA DEL PROTOCOLO	29
16. ANEXOS	30
ANEXO I: EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS	30
ANEXO II: MODELO QUEJA O RECLAMACIÓN ACOSO, CONFLICTO O VIOLENCIA LABORAL	35
ANEXO III: ACUERDO O COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD	36
ANEXO IV: INFORME DE CONCLUSIONES	38
ANEXO V: FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN	39
ANEXO VI: NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA	40
ANEXO VII: CUADRO MODIFICACIÓN PROTOCOLO	42
ANEXO VIII: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	43
ANEXO IX: MODELO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A DATOS PERSONALES DE LA PERSONA INTERESADA	45
ANEXO X: DOCUMENTO DE DIFUSIÓN DE PROTOCOLO A LA PLANTILLA	47

1. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Compromiso y declaración de principios de Fundación Exodus de la Comunitat Valenciana en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo y acoso moral en el ámbito laboral.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a desarrollar su actividad en un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de comportamientos hostiles, ofensivos o intimidatorios que vulneren su intimidad, su integridad física o moral, o su dignidad personal.

Este derecho se fundamenta en los principios recogidos en la Constitución Española, que reconoce la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad y la integridad física y moral como derechos fundamentales. Asimismo, la legislación laboral establece la obligación de respetar la intimidad y la dignidad de las personas trabajadoras, incluyendo la protección frente a ofensas físicas o verbales de naturaleza sexual.

Por su parte, la Comisión Europea ha establecido directrices específicas para garantizar la salud y la seguridad en el trabajo, incorporando la prevención de riesgos psicosociales, entre ellos el acoso.

En este marco, Fundación Exodus de la Comunitat Valenciana asume el compromiso firme de prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o acoso discriminatorio que pudiera producirse en su entorno laboral, por considerar que constituyen una grave vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

Este compromiso se concreta en los siguientes puntos:

FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA se compromete a:

- Declarar la tolerancia cero frente a cualquier comportamiento, actitud o situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral u otras formas de violencia laboral, provenga de quien provenga, y no permitir ni tolerar bajo ningún concepto estas conductas dentro de la organización.
- Garantizar la existencia de un canal accesible, confidencial y seguro para presentar quejas o comunicaciones relacionadas con situaciones de acoso o actos discriminatorios, e informar a toda la plantilla sobre su funcionamiento.
- Asegurar que ninguna queja formal ni comunicación sobre posibles situaciones de acoso o violencia laboral será ignorada, tramitando todas ellas con el máximo rigor y en el menor plazo posible.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

- Establecer procedimientos específicos para dar respuesta adecuada a las denuncias o reclamaciones, incluyendo aquellas relativas a casos de violencia sexual en el entorno digital.
- Proteger a las personas que formulen quejas o participen en su tramitación frente a cualquier tipo de represalia, siempre que actúen de buena fe.
- Impulsar medidas preventivas para evitar la aparición o persistencia de situaciones de acoso o violencia laboral, promoviendo un entorno basado en la colaboración, la confianza y el respeto mutuo entre las personas trabajadoras.
- Apoyar a las personas con responsabilidad de mando para que velen por unas condiciones de trabajo seguras y respetuosas dentro de su ámbito de gestión.
- Adoptar las sanciones correspondientes frente a las personas que incurran en comportamientos de acoso, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el convenio colectivo de aplicación.

Para la consecución efectiva de este compromiso, FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA requiere que toda la plantilla asuma las siguientes responsabilidades:

- Tratar con respeto, dignidad y consideración a todas las personas con quienes se mantenga una relación profesional, incluyendo a otros trabajadores y trabajadoras de la organización, proveedores, clientes, colaboradores externos, personas usuarias, entre otros.
- Evitar cualquier comportamiento, actitud o acción que pueda resultar ofensiva, humillante, degradante, molesta, intimidatoria u hostil hacia otras personas, tanto de forma directa como indirecta.
- Actuar de manera responsable ante este tipo de conductas, no ignorándolas ni tolerándolas, manifestando claramente el desacuerdo, contribuyendo a que no se repitan ni se agraven, informando a la Dirección en caso necesario, y ofreciendo apoyo a quienes puedan estar siendo objeto de acoso o violencia en el entorno laboral.

Por su parte, FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA se compromete a implementar las siguientes medidas para la prevención y el tratamiento frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio:

- Fomentar y mantener un entorno laboral positivo, basado en el respeto a la dignidad de las personas y en un clima que impida el desarrollo de cualquier modalidad de acoso, minimizando la aparición de conflictos. En caso de que se produzcan, se aplicarán las sanciones correspondientes conforme al Convenio Colectivo vigente, sin distinción alguna respecto a

la persona afectada o la persona o personas responsables.

- Diseñar un procedimiento específico para la prevención y actuación ante situaciones de acoso y actos discriminatorios.
- Difundir el procedimiento de prevención y actuación entre todas las personas trabajadoras de la organización.
- Realizar acciones formativas dirigidas a Dirección, responsables de áreas o departamentos, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y gestión de quejas y comunicaciones, con el fin de prevenir las distintas formas de acoso y violencia laboral.
- Llevar a cabo campañas de formación, información y sensibilización sobre la prevención de acoso, actos discriminatorios y violencia laboral para toda la plantilla, incluyendo al personal de nuevo ingreso.
- Designar a una persona o equipo especializado, con formación específica y habilidades sociales, encargado de la recepción, tramitación y gestión de las quejas y comunicaciones.
- Evaluar y realizar un seguimiento periódico del desarrollo, funcionamiento y eficacia del procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso y actos discriminatorios.

En la implementación y desarrollo de todas estas actuaciones y medidas, FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA garantizará la participación y colaboración activa de toda la plantilla.

Firmado en Castelló de la Plana a 29 de julio de 2025

Fdo. Fiachra Mc Donagh

Presidente

FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

2. CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN

En FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA no existe un convenio colectivo de aplicación. Por tanto, al no contar con un convenio colectivo de referencia, la normativa aplicable a la plantilla de la organización es el Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras, garantizando así la cobertura legal necesaria.

3. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación Exodus de la Comunitat Valenciana, inicia su actividad en 2025, aunque tiene sus orígenes en la Asociación Cultural Exodus, vinculada a su vez a la Asociación Cultural Rototom, fundada en Italia en 1991. Con más de 30 años de trayectoria, esta organización ha desarrollado su labor en distintos ámbitos y territorios, siempre orientada a la transformación social. Su identidad se fundamenta en la promoción de una cultura de paz y en la defensa de los valores de igualdad, respeto y creatividad social. Como agente comprometido con el cambio social, la Fundación utiliza la cultura, la música y el arte como herramientas para fomentar la creatividad, el diálogo y la construcción colectiva. Su misión es contribuir a la construcción de una sociedad más justa, inclusiva y solidaria, mediante proyectos socioculturales, artísticos y musicales que promueven el diálogo intercultural, la creatividad y la solidaridad entre todas las personas, sin distinción de cultura o generación. La Fundación aspira a consolidarse como un referente en la promoción cultural, el diálogo intercultural y la cooperación para el desarrollo social.

Su sede se encuentra en Castelló de la Plana, provincia de la Comunidad Valenciana.

4. MARCO CONCEPTUAL

Los conceptos utilizados a los efectos de lo previsto en el presente procedimiento son las siguientes:

Violencia laboral. La NTP 891 sobre procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral entiende como violencia en el trabajo todas las conductas de violencia física o psicológica que se produzcan en el entorno laboral entre la plantilla de una misma organización, entre trabajadores y trabajadoras de diferentes organizaciones que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajador y trabajadora o trabajadores y trabajadoras y empresario, empresaria o empresarios y empresarias; y también la que

eventualmente se establezca entre usuario o usuaria o clientela y trabajador o trabajadora en la prestación del servicio. En este sentido, entre las conductas a considerar se encuentran las siguientes:

1. Conductas de violencia física. Son aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practica entre personas pertenecientes a la propia organización o entre personas de distintas organizaciones que prestan sus servicios en un mismo centro de trabajo.
2. Conductas de violencia psicológica (acoso discriminatorio, laboral, sexual).

Acoso sexual. El artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM) define el acoso sexual como “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”.

La Directiva 2006/54 de 5 julio introduce a la definición de acoso sexual los siguientes matices:

- Al comportamiento verbal, no verbal o físico se le añade la característica de no deseado.
- Al entorno intimidatorio, degradante u ofensivo lo califica también de hostil y humillante.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje), como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas de un determinado sexo a través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso ambiental).

Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual o “quid pro quo”. Es el producido por una persona superior en jerarquía o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. En este tipo de chantaje pueden ser sujetos activos de acoso sexual quienes tengan poder de decidir sobre el acceso y la continuidad de la persona acosada (empresario, empresaria, personal directivo de la organización o la persona que la represente legalmente) o sobre sus condiciones de trabajo (salario, promoción, acceso a beneficios, etc.). El chantaje sexual puede manifestarse de forma explícita o implícita. Es explícito cuando hay una proposición directa y expresa de solicitud de coacción física para ello, e implícito cuando el personal contratado no ha sido requerido sexualmente, pero otras personas de su mismo sexo, en circunstancias profesionales similares, mejoran

su categoría profesional o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

Acoso sexual ambiental. Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de esta. En el acoso ambiental, la relación de jerarquía no es necesaria, pudiendo ser sujetos activos del acoso sexual compañeros o compañeras de igual o inferior nivel o terceras partes relacionadas con la organización (clientela, personas colaboradoras, proveedoras relacionadas con el lugar del trabajo, etc.). En este caso, las consecuencias de acoso son menos directas. Lo determinante es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase que produce un entorno de trabajo que acaba por interferir en su rendimiento habitual. Lo que se ve afectado en esta situación es el propio entorno laboral, entendido como condición de trabajo en sí mismo.

Acoso sexual horizontal y vertical. Se produce acoso sexual horizontal cuando se da entre iguales, o vertical cuando se produce entre personas de diferente situación en la escala jerárquica, en su doble vertiente: descendente, de superior a inferior, o más infrecuente, ascendente, en la dirección contraria. En el caso de acoso vertical descendente esta circunstancia constituye una situación agravante de la responsabilidad. Esta concreta clasificación se podría aplicar también al acoso por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo. El artículo 7.2 de la LOIHM define el acoso por razón de sexo como “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”.

Para el presente procedimiento se entenderá también acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función de la condición u orientación sexual que tenga el mismo propósito relacionado.

Acoso por expresión o identidad de género. Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realiza con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado (Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunidad Valenciana).

Discriminación directa e indirecta por razón de sexo. Según el artículo 6.1 de la LOIHM se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato

desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8 de la LOIHM).

En el artículo 6.2 de la LOIHM se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En especial se considerarán las situaciones referentes a materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral y familiar.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (artículo 7.4 de la LOIHM).

Acoso Psicológico o Moral / Mobbing. La NTP 854 sobre acoso psicológico en el trabajo: definición, desde el campo técnico de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) define operativamente el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral como la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

El acoso psicológico o moral se puede entender como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directamente o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad, o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma intimidatoria, degradante, humillante, violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral de la persona trabajadora en sus funciones diarias.

Abuso de poder o autoridad. Por abuso del poder de dirección constitutivo de acoso moral no se debe entender la conducta despótica, desordenada o arbitraria de los mandos de la organización sino una conducta de dichos mandos, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto, dirigida hacia un/a concreto/a contratado/a o grupo de contratados/as cuando la misma se desvíe de los objetivos y fines propios de la organización y dirección del servicio que se

encuentra bajo su responsabilidad. Es decir, el abuso de autoridad a la que se hace referencia es una desviación de poder en la que el mando adopta decisiones que se apartan de la lógica organizativa o productiva de la organización y producen un perjuicio objetivo a la consideración debida a la dignidad e integridad física de un trabajador que se encuentre bajo su dependencia. (Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo).

Trato Vejatorio. Modalidad del acoso moral que se basa en una conducta en la que él o la representante de la organización o bien otras personas trabajadoras de la misma llevan a cabo conductas que por su reiteración o relevancia suponen una vulneración del derecho a la consideración debida a la dignidad. La definición de estas conductas es imprecisa y obedece a patrones culturales de lo que se considera en cada caso tolerable o inaceptable de acuerdo con el contexto o las circunstancias. En cualquier caso, esta valoración debe obedecer a patrones objetivos de valoración social, teniendo a este respecto en cuenta el patrón cultural de la presunta víctima, y no a los patrones subjetivos de las personas que se consideran humilladas e insultadas por estas conductas. Siempre habrá que tener en cuenta que las conductas de acoso por trato vejatorio suponen una persecución de un individuo o grupo de individuos y por lo tanto exigen una acción continuada y persistente.

Acoso Discriminatorio. Cuando las conductas de abuso de autoridad y trato vejatorio tengan un móvil discriminatorio por cualquiera de las causas previstas en el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en el artículo 2 f) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y el artículo 7.2. de la LOIHM. En general se trata de toda conducta no deseada, dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, enfermedad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante humillante u ofensivo.

Acoso digital/Ciberacoso. Conductas de acoso en el ámbito laboral relacionadas con el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) que pueden incluir actuaciones de chantaje, vejaciones e insultos o supone difusión de información lesiva o difamatoria en formato electrónico.

Violencia Física Interna. Se deben entender como conductas de violencia física interna aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican

entre personas pertenecientes a la propia organización o entre personas de distintas organizaciones que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

Violencia sexual. Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a personas menores de edad. La ley orgánica 10/2022 pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual. Asimismo, entre las conductas con impacto en la vida sexual, se consideran violencias sexuales la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual. Por último, en coherencia con las recomendaciones de la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre violencia contra las mujeres, sus causas y sus consecuencias, se incluye el homicidio de mujeres vinculado a la violencia sexual, o feminicidio sexual.

Conflicto. El conflicto se puede definir como un desacuerdo entre dos o más personas o grupos de trabajo, resultado de una incompatibilidad de objetivos, recursos, expectativas, percepciones o valores. Se genera así una situación de enfrentamiento de posiciones debido, fundamentalmente, a que se considera que el comportamiento de una de las partes perjudica el logro de objetivos, intereses, necesidades, deseos o valores que persigue la otra parte. La aparición de conflictos laborales puede generar, desde una interferencia mínima en las operaciones de la organización, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de esta.

En general se ha de considerar también la posibilidad de aparición de conductas, actuaciones y comportamientos de tipo inadecuado, que al no prorrogarse en el tiempo ni presentarse de forma sistemática impiden su catalogación como acoso moral, pero ante las que no se puede dejar de actuar para su corrección en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, incluso propiciando medidas de orden disciplinario en su caso.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar como alguna de las situaciones de acoso, discriminación o violencia laboral anteriormente descritas. A modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora se enumera en el Anexo I algunos comportamientos que pueden evidenciar alguna de estas situaciones.

Publicidad ilícita. De acuerdo con la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación Se considera publicidad ilícita la comunicación publicitaria comercial o institucional que contenga elementos de discriminación.

5. MARCO JURÍDICO

Es imprescindible considerar como referencia la normativa internacional, europea y estatal para abordar de manera adecuada el estudio del acoso sexual y/o por razón de sexo.

En el ámbito internacional, destacan como referentes obligados el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre discriminación en empleo y ocupación, de 1958; el Convenio 190 sobre violencia y acoso, aprobado en 2019 y aún pendiente de ratificación por España; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), junto con sus recomendaciones generales N.º 19 y N.º 35; y la Plataforma de Acción de Beijing (Instituto de las Mujeres, 2021).

En el marco de la Unión Europea, en materia de igualdad de trato y prohibición de discriminación por razón de sexo, resulta fundamental destacar, además de la aplicación general de las Directivas sobre igualdad, las Directivas 2002/73/CE y su refundición en la 2006/54/CE, que establecen que el acoso sexual y por razón de sexo son formas de discriminación que deben ser combatidas en el ámbito laboral. Asimismo, la Directiva 2004/113/CE garantiza la igualdad de trato en el acceso y suministro de bienes y servicios. No debe olvidarse el Convenio de Estambul, aprobado en 2011 por el Consejo de Europa, para prevenir y luchar contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica (Instituto de las Mujeres, 2021).

En el plano estatal, junto a la legislación que transpone estas directivas, es relevante mencionar la Ley 51/2003, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal para personas con discapacidad (refundida en el Real Decreto Legislativo 1/2013), y la Ley 62/2003, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que modificaron el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) para incluir el acoso como causa explícita de despido disciplinario. Igualmente, se deben considerar la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social y el Real Decreto Legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones en el orden social. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en convenios

colectivos, planes de igualdad aplicables y la posible compatibilidad con la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal (Instituto de las Mujeres, 2021).

El acoso, por su propia naturaleza, es un acto pluriofensivo. No solo vulnera derechos esenciales consagrados en la Constitución, como la dignidad profesional y personal (artículo 10 CE) o la igualdad y no discriminación (artículo 14 CE), sino que puede afectar otros bienes jurídicos como la vida y la integridad física y moral (artículo 15 CE), la intimidad, el honor y la propia imagen (artículo 18 CE) (Instituto de las Mujeres, 2021).

En relación con la legislación laboral, se reconocen derechos fundamentales tales como la dignidad, la intimidad, la ocupación efectiva, la no discriminación y la integridad física y moral, en los términos del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, se destacan los deberes de las personas trabajadoras en el marco de la relación laboral (artículo 5 ET), el derecho a la no discriminación en las relaciones laborales (artículo 17 ET), la inviolabilidad de la persona trabajadora (artículo 18 ET), la extinción voluntaria e indemnizada del contrato (artículo 50 ET), a menudo la única tutela para la víctima, y el despido disciplinario por acoso (artículo 54 ET) (Instituto de las Mujeres, 2021).

También es relevante el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que impone la obligación de garantizar la seguridad y salud en el trabajo; la definición de acoso por razón de sexo y acoso sexual establecida en el artículo 7 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la inclusión del acoso en los planes de igualdad (artículo 46 LOIHM) y la exigencia empresarial de implementar un procedimiento o protocolo negociado con la representación sindical para prevenir y erradicar el acoso (artículos 48 LOIHM y 12 de la Ley Orgánica de Libertad Sexual). Esta obligación se desarrolla en el Real Decreto 901/2020, que obliga a todas las empresas, independientemente de su tamaño, a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y a establecer procedimientos para su prevención y gestión de denuncias (Instituto de las Mujeres, 2021).

La coordinación entre la LOIHM y la LPRL se refleja en el Criterio Técnico 69/2009 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que refuerza la sanción del acoso más allá de los tipos contemplados en los artículos 8.13 y 8.13 bis de la LISOS, así como en el Criterio Técnico 104/2021, que regula las actuaciones frente a riesgos psicosociales (Instituto de las Mujeres, 2021).

En la jurisdicción social, son fundamentales los artículos 96 (prueba por indicios), 180.4 (medidas cautelares) y 183 (indemnizaciones por daños y perjuicios) de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Sin olvidar el ámbito penal, con especial atención al acoso en el artículo 172 ter y al acoso sexual en el artículo 184 del Código Penal (Instituto de las Mujeres, 2021).

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género impulsa la implementación del Convenio de Estambul, con el objetivo de erradicar todas las formas de violencia de género.

La Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, introduce nuevas obligaciones para las empresas, como la elaboración de protocolos y acciones formativas. Esta norma incorpora el concepto de interseccionalidad para abordar las múltiples formas de discriminación que afectan a las víctimas, vinculando la discriminación de género con factores como discapacidad, origen étnico, orientación sexual, identidad de género, clase social, situación administrativa, país de origen, religión, convicciones y estado civil. La ley busca fortalecer la prevención, la protección de las víctimas y la sanción adecuada mediante medidas integrales, interdisciplinarias y coordinadas (Instituto de las Mujeres, 2021).

Por último, la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación, persigue no solo la transposición de las directivas europeas 2000/43/CE y 2000/78/CE, sino también posicionar a España como referente en igualdad de trato, dotándola de las instituciones y herramientas jurídicas más avanzadas y eficaces.

Con la adopción del presente protocolo, la organización reafirma su compromiso con la prevención y la actuación frente al acoso en todas sus manifestaciones, asegurando el cumplimiento de los artículos 46 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de los artículos 12, 16 y 38 de la Ley Orgánica 10/2022, que modifica los artículos 37 y 40 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015). Además, la organización se compromete a respetar lo establecido en la Ley 15/2022, especialmente en materia de igualdad en el acceso al empleo (artículo 9), comunicación y publicidad (artículo 22), y promoción de condiciones igualitarias en distintos ámbitos (artículo 33). Finalmente, se integran las obligaciones derivadas del Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y del artículo 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

6. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tiene como finalidad constituirse en el instrumento de intervención de FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA frente a las distintas situaciones de acoso y violencia laboral definidas en el apartado 4 (MARCO CONCEPTUAL) de este documento. Se establece con las debidas garantías para resolver situaciones discriminatorias y minimizar sus consecuencias, siempre en consonancia con la normativa vigente que protege

el derecho de las personas trabajadoras a desempeñar su labor en un entorno libre de cualquier tipo de discriminación.

El protocolo se estructura en tres niveles de prevención:

- **Prevención primaria**, que actúa antes de la aparición de cualquier riesgo, mediante la implantación y difusión del presente protocolo, especialmente la declaración de principios y el procedimiento de actuación ante posibles quejas, con el objetivo de prevenir y reducir los daños a la salud de la plantilla. Este nivel incluye también medidas complementarias como la formación, información y sensibilización sobre acoso y violencia laboral dirigidas a todas las personas trabajadoras de la organización.
- **Prevención secundaria**, enfocada en la detección temprana y corrección rápida de las situaciones conflictivas, estableciendo un procedimiento claro para la gestión de quejas relacionadas con posibles casos de acoso o violencia laboral en FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, así como la aplicación de medidas cautelares o correctoras cuando resulte necesario.
- **Prevención terciaria**, orientada a reducir los efectos y consecuencias del acoso o violencia en las personas afectadas, garantizando el seguimiento y verificación del cumplimiento de las medidas planificadas para su protección y recuperación.

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo se aplica a todo el personal que presta servicios en FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, incluyendo tanto al personal propio como al procedente de otras entidades. Asimismo, abarca a las personas que, sin mantener una relación laboral formal, colaboran o prestan servicios en la organización, tales como quienes realizan formación, prácticas no laborales o voluntariado.

FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA se compromete a difundir y comunicar la existencia de este protocolo a las organizaciones con las que mantiene relaciones laborales, tanto aquellas a las que desplaza su propio personal como las que aportan trabajadores a la organización. En todos los contratos suscritos con terceros se incluirá la obligación de cumplimiento estricto de lo establecido en este protocolo.

En los casos en que la persona presuntamente responsable del acoso no esté bajo la dirección directa de la Fundación y, por tanto, esta no pueda aplicar el procedimiento íntegro, se trasladará la incidencia a la organización competente para que adopte las medidas necesarias y, en su caso, sancione a la persona

responsable. Se advertirá que la falta de actuación por parte de dicha organización podría derivar en la extinción de la relación mercantil entre ambas entidades.

El protocolo se aplicará a todas las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que ocurran durante el desempeño del trabajo, en relación con él o como consecuencia de este, incluyendo los siguientes ámbitos:

- a. En el lugar de trabajo, tanto en espacios públicos como privados que formen parte de este.
- b. En los lugares donde se realiza el pago al trabajador, donde toma sus descansos o realiza sus comidas, así como en instalaciones sanitarias, aseos y vestuarios.
- c. Durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o formativas vinculadas al trabajo.
- d. En las comunicaciones relacionadas con el trabajo, incluyendo las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación, abarcando el acoso virtual o ciberacoso.
- e. En alojamientos proporcionados por la persona empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.
- g. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- h. 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.
- i. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- j. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas en el ámbito digital por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- k. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- l. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

8. RESPONSABILIDADES

La distribución de responsabilidades dentro de FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA será la siguiente:

Dirección/Gerencia: Es responsable de fomentar condiciones laborales que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas trabajadoras, protegiendo su dignidad y previniendo cualquier situación de acoso laboral, ya sea sexual, por razón de sexo, psicológico o discriminatorio. Asimismo, debe establecer y asegurar la implementación de un protocolo para

la prevención, gestión y sanción de estas conductas, así como supervisar el cumplimiento de este y del procedimiento de presentación de quejas. La Dirección/Gerencia tiene la responsabilidad de iniciar y desarrollar dicho procedimiento conforme a lo establecido, y custodiar toda la documentación e información generada bajo estrictos criterios de confidencialidad, siendo además la titular del procedimiento.

Recursos Humanos: Tiene la función de comunicar y explicar la política de la organización en materia de acoso y violencia laboral, proporcionar información relevante, adoptar medidas preventivas y contribuir a crear un ambiente de trabajo que impida la aparición de conflictos relacionados con acoso laboral, ya sea sexual, por razón de sexo o moral. Recursos Humanos también colaborará en la implementación y seguimiento del protocolo y del procedimiento de queja.

Responsables de Áreas o Departamentos y Cargos Intermedios: Deben informar y divulgar la política organizacional respecto a la prevención del acoso laboral, facilitar información, adoptar las medidas necesarias y contribuir a mantener un entorno laboral libre de conflictos de cualquier tipo mencionados en este protocolo. En general, quienes desempeñan funciones de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo dentro de su ámbito de responsabilidad y apoyar el cumplimiento del protocolo y el procedimiento de quejas.

Toda la plantilla: Cada persona trabajadora tiene la responsabilidad de promover y mantener un entorno de trabajo respetuoso, conforme a los principios establecidos en la declaración de principios de la organización, así como de colaborar con la organización en la investigación de cualquier queja o reclamación interna relacionada con el acoso o cualquier conflicto cubierto por este protocolo.

9. MEDIDAS PREVENTIVAS

FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA asume el compromiso de desarrollar acciones para la prevención activa de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, discriminación de cualquier tipo y conflictos laborales, entre las que se incluyen:

- **Declaración de Principios:** Elaboración de una declaración de principios que reconoce el derecho de todas las personas de la organización a ser tratadas con dignidad. Esta declaración se difunde para garantizar su conocimiento por todo el personal a través de los canales habituales de comunicación.

- **Implantación del procedimiento para la comunicación y tramitación de quejas:** Implementación del procedimiento recogido en este protocolo, que contempla las siguientes actuaciones:
 - Publicación del protocolo en los canales habituales de comunicación interna.
 - Comunicación del protocolo y del procedimiento de quejas a todas las personas contratadas en el momento de su publicación y a las nuevas incorporaciones.
 - Formación e información específica dirigida a las personas responsables de la gestión y aplicación del protocolo.
 - Coordinación con otras organizaciones que compartan espacio en el mismo centro de trabajo, informándoles sobre la existencia del protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso, discriminación y conflictos laborales.
 - Puesta a disposición de cualquier persona interesada del modelo de queja o reclamación correspondiente (disponible en el Anexo II).

10. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El desarrollo del presente procedimiento se basa en los siguientes principios:

- **Respeto y protección de la intimidad y la dignidad de las personas.** Las actuaciones se realizarán con la máxima prudencia y respeto hacia todas las personas involucradas, quienes en ningún caso recibirán trato desfavorable por ello. El procedimiento protege la intimidad y dignidad tanto de la persona afectada como de quienes participan en él (testigos, personas señaladas, etc.). Durante todas las actuaciones, las personas implicadas podrán estar acompañadas y asesoradas por una persona de confianza, previo aviso. Asimismo, podrán ejercer su derecho a la protección de datos personales según lo establecido en el ANEXO IX.
- **Contradicción.** Se garantiza que todas las partes tengan igualdad de derechos para ser escuchadas y presentar pruebas, asegurando que ninguna quede en situación de indefensión.
- **Carácter preventivo.** Este procedimiento tiene un enfoque preventivo, no punitivo. Sus medidas buscan eliminar riesgos, evaluar y establecer las acciones correctoras adecuadas. Esto es independiente de cualquier procedimiento disciplinario que pueda derivarse, y no impide que las personas involucradas ejerzan las acciones legales o administrativas que correspondan.
- **Confidencialidad de los datos.** Todos los trámites serán confidenciales. Quienes intervengan están obligados a mantener reserva estricta y no divulgar información sobre las quejas o investigaciones. La información generada será accesible solo al personal directamente involucrado en la

tramitación, con la debida custodia de la documentación, uso de códigos alfanuméricos para identificar expedientes, y se marcará como “confidencial”. Los datos relativos a la salud se tratarán específicamente, incorporándose al expediente solo tras autorización expresa y garantizando la confidencialidad de estos datos.

- **Criterios para la investigación.** Se investigan hechos, no opiniones o juicios previos. El trato hacia todas las personas involucradas y testigos será cuidadoso. Quienes aporten testimonio serán informadas sobre el motivo de su colaboración y la confidencialidad requerida. La selección del personal responsable de tramitar las quejas también tendrá en cuenta estos principios.
- **Diligencia o celeridad.** La tramitación se realizará con urgencia, estableciendo plazos máximos para resolver las reclamaciones. La investigación y resolución se completarán en el menor tiempo posible, garantizando todas las garantías.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra quienes denuncien, aporten testimonio o colaboren en la investigación, siempre que actúen de buena fe. En cambio, denuncias o actuaciones de mala fe podrán dar lugar a procedimientos disciplinarios y acciones legales.
- **Derecho a la información.** Todas las personas involucradas tienen derecho a conocer el estado del procedimiento, sus derechos y deberes, la fase en curso y, según su participación (afectada, testigo, persona señalada, etc.), los resultados correspondientes.
- **Colaboración.** Las personas convocadas a participar durante el procedimiento deben colaborar de buena fe en la investigación de los hechos mencionados en la queja.

11. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Este procedimiento se pone a disposición de toda persona trabajadora de FUNDACIÓN ÉXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA que, en caso de necesitarlo, pueda comunicar estar expuesta a una posible situación de acoso, discriminación en sus diversas modalidades u otro tipo de conflicto laboral, tal como se describen en el apartado 4. De este modo, se facilitará la adopción de las medidas oportunas para su prevención, gestión y resolución.

11.1. Consideraciones previas

Para cumplir con la normativa vigente en el Ordenamiento Jurídico, la persona que desee presentar una queja o reclamación para denunciar una situación de acoso deberá respetar el plazo establecido desde la ocurrencia de la presunta

situación. Con el fin de evitar la prescripción de la falta, se recomienda presentar la denuncia con la mayor celeridad posible, lo que permitirá la imposición de la sanción correspondiente.

En virtud del Artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los plazos de prescripción de las faltas, se debe tener en cuenta lo siguiente: las posibles sanciones disciplinarias por parte de la organización no surtirán efecto si ha prescrito el plazo para la imposición de la sanción, aunque esto no impide que la organización adopte medidas reparatoras a favor de la persona presuntamente afectada si esta presenta la queja.

Respecto a las personas trabajadoras, el acoso laboral, sexual o por razón de sexo se considera una falta muy grave, cuyo plazo de prescripción es de sesenta días desde que la organización tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, de seis meses desde la comisión de la infracción.

Las infracciones cometidas por la Dirección de la entidad prescriben conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Esta prescripción no impide iniciar un procedimiento por vía judicial, que cuenta con un margen temporal mayor. Esta vía es recomendable si la infracción que se desea denunciar ha prescrito en el ámbito interno y la persona afectada quiere emprender acciones por otra vía.

Se informa también sobre la existencia de la Línea de Servicio de Atención frente a todas las formas de violencia contra las mujeres (marcando 016), implementada por el Ministerio de Igualdad para ofrecer apoyo, acompañamiento y protección a mujeres víctimas de violencia de género. Esta línea es gratuita y funciona las 24 horas. En caso de dudas, la organización facilitará el acceso al asesoramiento jurídico correspondiente.

11.2. Presentación de queja o reclamación

Cuando una persona considere necesario comunicar una posible situación de acoso, discriminación en sus diferentes modalidades u otra situación de violencia laboral, según lo indicado en este documento, podrá presentar una queja o reclamación. Toda queja o reclamación verbal deberá formalizarse por escrito. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud de intervención presentada por la persona afectada.

La solicitud de intervención se cumplimentará mediante el formulario de Queja o Reclamación por acoso, conflicto o violencia laboral (modelo incluido en el Anexo

II), que deberá enviarse a la Jefatura de departamento de la organización, a nombre de Magda Sancho (magda@exodus.ngo) o, en su defecto, a Fiachra Brendan Mc Donagh (fiachra@exodus.ngo). El formulario podrá remitirse por correo electrónico o en sobre cerrado, dirigido a las personas mencionadas.

En caso de que la persona contra la que se formula la queja sea alguna de las receptoras señaladas, la queja se dirigirá a otra persona receptora competente.

En la solicitud se deberán detallar los distintos actos e incidentes, identificando a la persona presuntamente afectada, a quien o quienes adopten las conductas indeseadas, a posibles testigos y, en su caso, a la persona que presenta la queja si no es la misma persona afectada. La información aportada debe redactarse con claridad y objetividad, aportando todos los datos relevantes para su adecuada valoración.

Si la solicitud la presenta la representación legal de la persona presuntamente afectada, o cualquier persona que, dentro del ámbito de actuación de este procedimiento, tenga conocimiento de una posible situación de acoso, discriminación, conflicto o violencia laboral, se corroborará previamente el caso a través de la solicitud de intervención presentada por la persona afectada. Una vez realizado este trámite, se iniciarán las actuaciones previstas en este procedimiento.

- La persona o personas presuntamente afectadas.
- Representantes legales de la persona o personas presuntamente afectadas.
- Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible situación de acoso, violencia psicológica u otro tipo de conflicto en el ámbito laboral descrito en el apartado 4.

Además, se podrán atender consultas informales de las personas trabajadoras sobre acoso, discriminación en todas sus modalidades o violencia laboral en general. Estas consultas serán confidenciales y no iniciarán el procedimiento formal hasta que se solicite intervención a través del formulario de queja.

El formulario de queja estará disponible para cualquier persona trabajadora y se ubicará en dos puntos distintos dentro de la organización:

- En las instalaciones del festival: Info-point.
- En las oficinas de la organización: Box de Cultura.

11.3. Constitución Comisión Instructora

Tras la recepción de una denuncia o queja por acoso, se deberá constituir una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo. Esta comisión estará compuesta por un mínimo de tres personas de la plantilla y un máximo de cinco, asignándose una persona suplente para cubrir posibles ausencias por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de las personas titulares. Siempre que sea posible, la comisión incluirá personas de ambos sexos, especialmente en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

La designación de las personas que integran la Comisión Instructora se realizará mediante el formulario incluido en el Anexo VIII. Las personas integrantes podrán pertenecer a los siguientes perfiles dentro de la organización:

- Dirección.
- Responsable de RRHH/Personal.
- Personal del Área de RRHH.
- Responsables de Áreas/Departamentos y Cargos Intermedios.
- Agente de Igualdad.
- Técnico/a de prevención de riesgos laborales.
- Personal trabajador (por su conocimiento de la organización, etc.).

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas integrantes de esta comisión permanecerán en sus cargos durante un periodo fijo de cuatro años. Asimismo, deberán mantener una imparcialidad estricta respecto a las partes involucradas. En caso de existir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las personas afectadas, amistad íntima, enemistad manifiesta o interés directo o indirecto en el proceso, deberán abstenerse de participar. Si no se produce dicha abstención, cualquiera de las personas afectadas podrá solicitar la recusación.

Además, la comisión podrá, por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, contratar a una persona experta externa que las acompañe en la instrucción del procedimiento.

La comisión se reunirá en un plazo máximo de tres días laborables desde la recepción de la denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inapropiado, conforme al procedimiento establecido en este protocolo.

Las funciones de la Comisión Instructora serán:

- Recibir denuncias.
- Llevar a cabo la investigación correspondiente.

- Recomendar y gestionar ante Dirección y Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Cuando proceda, instar a Dirección a abrir expediente disciplinario, informando sobre las recomendaciones, medidas o sanciones propuestas.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las recomendaciones, medidas y sanciones adoptadas.
- Velar por las garantías del procedimiento de actuación.

Si la Comisión instructora detecta indicios de conducta delictiva tipificada en el Código Penal, propondrá a la dirección de FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA la adopción inmediata de medidas cautelares y recomendará el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

11.4. Diligencias previas.

Antes de iniciar las diligencias de investigación correspondientes por parte de la Comisión Instructora, se deben considerar las circunstancias particulares de las personas involucradas en la queja o reclamación. La persona que presenta la queja y la persona señalada en la misma pueden estar activas y desarrollando su labor profesional sin impedimentos. Sin embargo, un alto porcentaje de personas, al desenvolverse en un ambiente hostil o poco amable generado por el presunto acoso, pueden estar en situación de baja médica y no encontrarse en su puesto de trabajo realizando sus tareas habituales. También puede darse el caso de que, por motivos ajenos a la organización, la actividad de las personas implicadas se vea alterada debido a enfermedad común o incapacidades temporales que dificulten esclarecer los hechos denunciados.

Aunque el procedimiento debe guiarse por el principio de celeridad, el actuar en estas situaciones debe ser cauteloso y respetuoso con la persona en situación de baja laboral. Por ello, la Comisión Instructora debe tener claro que, en estos casos, puede informar a la persona en baja sobre su implicación en los hechos denunciados y la intención de iniciar un procedimiento de investigación en el que dicha persona es parte.

La Comisión evaluará, según la gravedad de la incapacidad temporal, si esta comunicación puede agravar la situación de la persona. En caso de que, tras ser informada, la persona se niegue a consentir el inicio de la investigación hasta su reincorporación, se podrá suspender temporalmente su entrevista y el proceso quedará paralizado hasta que finalice la baja laboral.

Esta negativa no impedirá que se entreviste al resto de personas implicadas y a posibles testigos. Tampoco impedirá que, de forma preventiva, se adopten

medidas cautelares a favor de la persona que ha presentado la queja por presunto acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

11.5. Desarrollo del procedimiento.

Una vez constituida la Comisión Instructora y cuando se le notifique oficialmente la solicitud de intervención, esta iniciará el proceso de investigación. Para ello, la Comisión Instructora practicará todas las pruebas documentales y testimoniales que considere necesarias, garantizando total discrecionalidad e igualdad de trato entre las personas implicadas. Entre las pruebas que realizará, incluirá una visita al puesto o centro de trabajo de la persona afectada. La Comisión podrá organizar toda la información en un documento de trabajo (pre-informe de conclusiones).

La realización de las diligencias dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación y constatación de los hechos, en el que se dará audiencia individual y separada a todas las personas que hayan intervenido de alguna manera en los hechos y que la Comisión considere oportuno convocar.

Se recomendará que las personas que integren la Comisión Instructora y realicen las entrevistas dispongan de formación en análisis y resolución de conflictos interpersonales.

Las personas convocadas por la Comisión Instructora durante el proceso de investigación podrán ser asistidas en sus intervenciones por una persona de confianza, si así lo solicitan.

Todo el proceso de investigación se realizará bajo los principios y garantías del procedimiento, incluidos confidencialidad, rapidez y contradicción. En todo caso, la investigación se desarrollará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de todas las personas directamente implicadas.

Todas las personas de la organización, tanto responsables como trabajadoras, estarán obligadas a colaborar en la investigación cuando la Comisión lo requiera y a guardar la debida confidencialidad.

Cuando alguna persona implicada se encuentre de baja por incapacidad temporal, se podrá decidir suspender el procedimiento hasta su reincorporación y estudiar la necesidad de implantar medidas cautelares.

La Comisión Instructora solicitará información a las áreas que considere oportunas y valorará disponer de apoyo y asesoramiento externo según el caso (servicios de prevención ajenos, asesoría jurídica, apoyo psicológico, etc.).

Una vez analizados los hechos, se podrá proponer una resolución informal, sencilla y rápida de la situación, generalmente basada en comunicar a la persona presuntamente agresora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que haya podido generar su comportamiento, o bien una resolución más formal.

Durante la fase de investigación, se podrán adoptar medidas cautelares para proteger a las personas implicadas, en caso de que no se hayan tomado ya. Estas medidas, una vez definidas con Dirección, se comunicarán a las partes afectadas y se mantendrán durante todo el proceso de investigación. Las medidas cautelares no podrán suponer un menoscabo en las condiciones de trabajo ni salariales de la persona afectada.

El proceso de investigación finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones, que incluirá una propuesta, en su caso, de medidas de intervención. El plazo para elaborar el informe será de 30 días hábiles desde la comunicación de la queja.

Para el desarrollo del procedimiento, y especialmente para la adopción de posibles medidas disciplinarias, se tendrá en cuenta lo indicado en el Convenio Colectivo vigente de aplicación en la organización. Se informará a las partes directamente afectadas sobre el resultado de la instrucción y Dirección realizará el seguimiento de las medidas y recomendaciones incluidas en el informe. La documentación generada durante la instrucción quedará bajo custodia de Dirección o de la persona designada para ello.

11.6. Cierre del proceso de investigación.

Cuando el informe concluya que existen indicios de alguna de las situaciones descritas en este protocolo (acoso o discriminación en cualquiera de sus modalidades, conflicto o violencia laboral en general), la Dirección adoptará las medidas correctoras oportunas y aplicará las sanciones legales correspondientes, si fuera necesario. El plazo para determinar las medidas a adoptar será de 7 días hábiles desde la recepción del informe de conclusiones.

Si el resultado de la investigación no implica traslado forzoso ni despido, Gerencia o Dirección podrá adoptar las medidas necesarias para evitar que las personas afectadas convivan en el mismo ambiente laboral, o al menos limitar su convivencia.

La Comisión Instructora informará a las personas directamente implicadas en el proceso sobre el informe de conclusiones, comunicándolo primero a quien solicitó la intervención.

Cuando Gerencia o Dirección no acepten el informe de conclusiones, proporcionarán explicaciones detalladas a las partes y a la Comisión Instructora.

11.7. Infracciones y sanciones disciplinarias

Las acciones disciplinarias que se adopten en cada caso deberán especificar claramente las conductas inapropiadas (acoso, discriminación, comportamientos no adecuados según el convenio, etc.) y las sanciones correspondientes, conforme al Convenio Laboral vigente y/o al Estatuto de las personas trabajadoras. La aplicación de estas acciones se realizará considerando las particularidades de cada situación.

11.8. Archivo/custodia de la documentación

La Dirección o la persona responsable de Recursos Humanos custodiará todos los documentos que integren el expediente completo, desde el inicio hasta la conclusión del procedimiento, tanto si la queja se admite a trámite como si no. Para garantizar la confidencialidad de la información y los datos manejados durante el proceso, se emplearán códigos alfanuméricos para identificar los expedientes. Por ejemplo, para cada año natural, la secuencia de identificación podrá seguir el formato: NÚMERO DEL CASO/AÑO MES (01/ABRIL2025, 02/MAYO2025, etc.). El expediente completo se conservará en formato físico y/o digital durante un período de cinco años. Transcurrido ese plazo, se procederá a su destrucción, salvo que el expediente esté vinculado a un proceso judicial pendiente, en cuyo caso se conservará hasta la resolución final.

11.9. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales (plazo fijado por el Ministerio de Igualdad en su manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo), la persona encargada de tramitar e investigar la queja, 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 realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de 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, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección de la organización con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera, con las cautelas señaladas en el

procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

12. OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento y entrará en vigor en FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA a partir de su comunicación a la plantilla, que se realizará mediante correo electrónico.

La aplicación de este procedimiento no limita el derecho de la persona afectada a presentar denuncia, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante las jurisdicciones civil, laboral o penal que correspondan.

13. OTRAS CONSIDERACIONES

Además de lo establecido en el presente protocolo, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Si existiera alguna norma legal o convencional de ámbito superior que afectase al contenido de este protocolo, se procederá a su inmediata adecuación.
- Independientemente de la existencia de cambios normativos, el presente protocolo será revisado con una periodicidad no superior a cuatro años.
- Dada su naturaleza y relevancia, tanto el protocolo como el procedimiento de actuación para el tratamiento de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios, serán aprobados y validados por la Dirección.

14. DERECHOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

En cumplimiento del principio de confidencialidad que rige los procedimientos establecidos en el presente Protocolo frente al acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo en FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, y conforme a la normativa vigente en materia de protección de datos — Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD), y la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales—, se reconoce a todas las personas implicadas en estos procedimientos el pleno ejercicio de los siguientes derechos en relación con sus datos personales:

Derecho de acceso: a conocer qué datos personales están siendo tratados y con qué finalidad.

Derecho de rectificación: a solicitar la modificación de datos inexactos o incompletos.

Derecho de supresión: a solicitar la eliminación de los datos cuando ya no sean necesarios para los fines para los que fueron recabados, o cuando se retire el consentimiento.

Derecho a la limitación del tratamiento: a solicitar la restricción del uso de sus datos en determinadas circunstancias.

Derecho de oposición: a oponerse al tratamiento de sus datos cuando existan motivos relacionados con su situación personal.

Derecho a la portabilidad de los datos: a recibir los datos personales proporcionados en un formato estructurado, de uso común y lectura mecánica, y a transmitirlos a otro responsable del tratamiento si así lo desea.

Derecho a no ser objeto de decisiones automatizadas: incluida la elaboración de perfiles, que produzcan efectos jurídicos sobre la persona o le afecten significativamente de modo similar.

FUNDACION EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, garantiza que todos los datos personales recabados durante la tramitación de los procedimientos contemplados en este Protocolo serán tratados con la máxima confidencialidad y exclusivamente para los fines legítimos derivados de la gestión de situaciones de acoso. Asimismo, se informa a las personas interesadas que podrán ejercer sus derechos dirigiendo una solicitud por escrito, junto con una copia de su documento de identidad, al Delegado/a de Protección de Datos de la entidad o a través de los canales habilitados para tal fin.

La entidad gestora dará una respuesta en el plazo máximo de **un mes** desde la recepción de la solicitud, siempre que actúe en calidad de **Responsable del Tratamiento** de los datos. Este plazo podrá prorrogarse por dos meses adicionales si fuera necesario debido a la complejidad o el número de solicitudes, debiendo informar a la persona interesada de dicha prórroga dentro del primer mes desde la solicitud.

15. APROBACIÓN Y FIRMA DEL PROTOCOLO

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores), así como el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la FUNDACIÓN EXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA aprueba el presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral en el ámbito laboral, comprometiéndose a su cumplimiento e implementación efectiva.

El presente protocolo entra en vigor a partir de la fecha de su firma y se aplicará en todo el ámbito organizativo de la entidad.

En Castelló de la Plana, a 30 de Julio de 2025

Por la entidad:

Fiachra Mc Donagh
Presidente

16. ANEXOS

ANEXO I: EJEMPLOS DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO MORAL Y ACTOS DISCRIMINATORIOS

MANIFESTACIONES DE CONDUCTAS DE ACOSO

Tipo de acoso	Categoría / Subtipo	Manifestaciones
Acoso moral	Acoso moral / psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Exigir una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud - La impartición de órdenes contradictorias o imposibles de cumplir - El aislamiento y rechazo (los gestos de desdén o menosprecio, ignorando su presencia o la ausencia de contacto con la víctima) o la prohibición de la comunicación con la jerarquía, los/as compañeros/as, con el exterior, con clientes, ... - Los atentados contra la dignidad personal (comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal, la apariencia o la ideología de la víctima) - La violencia verbal, gestual o física - Asignar tareas degradantes - En general conductas de violencia psicológica como: <ul style="list-style-type: none"> - Ataques a la persona afectada con medidas organizativas - Ataques a la vida privada de la persona afectada - Amenazas de violencia física - Ataques a las actitudes de la persona afectada - Agresiones verbales - Rumores

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Tipo de acoso	Categoría / Subtipo	Manifestaciones
Acoso moral	Abuso de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> - Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique - Dar 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 o cuyos resultados incluso, en ocasiones, llegan a ser posteriormente destruidos - Acciones de represalia frente a personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización o que han colaborado con los/as reclamantes
Acoso moral	Trato vejatorio	<ul style="list-style-type: none"> - Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora, en especial en público - Reprenderla reiteradamente delante de otras personas (compañeros/as de trabajo, clientela, ...) de manera particularmente ofensiva - Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada - Vejaciones, burlas, subestimaciones - Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos - Burlas a las actitudes y creencias políticas o religiosas
	Acoso discriminatorio cuando (Art. 8.13 bis Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social – TRLISOS)	<ul style="list-style-type: none"> - Creencias políticas y religiosas de la víctima - Ataques por motivos sindicales - Sexo u orientación sexual - Mujeres embarazadas o maternidad - Edad (por ejemplo conductas de acoso dirigidas frente a personas trabajadoras susceptibles de incorporarse a los planes de prejubilación en las organizaciones que tengan planes de este tipo). - Estado civil - Origen, etnia, nacionalidad - Discapacidad - Enfermedad

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Tipo de acoso	Categoría / Subtipo	Manifestaciones
Acoso sexual	Conductas verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona. - Comentarios sexuales obscenos. - Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales. - Uso de formas denigrantes y obscenas para dirigirse a las personas. - Difusión de rumores sobre la vida sexual de una persona. - Comunicaciones (llamadas, mensajes, etc.) con contenido sexual ofensivo. - Comentarios vejatorios o humillantes por razón sexual. - Invitaciones o presiones para mantener encuentros sexuales. - Peticiones de favores sexuales ligadas a mejoras laborales, acceso a formación o mantenimiento del empleo. - Invitaciones persistentes a eventos sociales pese al rechazo explícito.
Acoso sexual	Conductas no verbales	<ul style="list-style-type: none"> - Miradas lascivas o gestos obscenos. - Exhibición de imágenes de contenido sexual en el entorno laboral. - Mostrar o dejar material pornográfico en espacios compartidos. - Uso de emojis o gifs sexualizados en comunicaciones digitales. - Silencios o gestos con connotación sexual que generen incomodidad.
Acoso sexual	Conductas físicas	<ul style="list-style-type: none"> - Contacto físico no consentido: roces, tocamientos, abrazos o besos forzados. - Acorralamientos, bloqueo del paso o invasión del espacio personal con connotación sexual. - Agresiones físicas de naturaleza sexual.
Acoso por razón de sexo	Por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Conductas discriminatorias por ser mujer u hombre. - Comentarios sexistas o ridiculizantes por asumir roles no tradicionales. - Uso de lenguaje denigrante o humor sexista. - Menosprecio a mujeres o personas LGTBI. - Evaluación injusta en función del sexo o inclinación sexual. - Asignación de tareas inferiores o exclusión de reuniones. - Decisiones restrictivas sobre empleo, promoción o condiciones laborales. - Uso de la fuerza para mostrar superioridad de un sexo sobre otro.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

Tipo de acoso	Categoría / Subtipo	Manifestaciones
Acoso por razón de sexo	Por embarazo o maternidad	<ul style="list-style-type: none"> - Asignar tareas sin sentido o inferiores a la categoría profesional. - Imponer objetivos imposibles o con plazos irracionales. - Obstaculizar acceso a medios necesarios para el trabajo. - Negar permisos/licencias relacionadas con la maternidad de forma arbitraria.
Acoso por razón de sexo	Por expresión o identidad de género	<ul style="list-style-type: none"> - Negarse a usar nombre o pronombres adecuados. - Cuestionar uso de baños/vestuarios según identidad de género. - Humor transfobo o intersex excluyente. - Desacreditar capacidades o ignorar por identidad de género.
Acoso moral (mobbing)		<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento sistemático en el entorno de trabajo. - Humillación pública o privada. - Rumores falsos o acusaciones. - Sobrecarga deliberada o tareas sin sentido. - Negación de información o medios de trabajo. - Cambios arbitrarios de función. - Invisibilización profesional. - Penalización por permisos legales. - Control excesivo injustificado.
Ciberacoso		<ul style="list-style-type: none"> - Envío de mensajes ofensivos por medios digitales. - Difusión de rumores o imágenes en redes o aplicaciones. - Perfiles falsos para acosar o suplantar. - Comentarios sexistas o LGTBIfóbicos en grupos laborales. - Publicación de información privada. - Control mediante aplicaciones fuera de horario. - Exclusión de canales de comunicación laboral.

CLASIFICACIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO SEXISTA

Grado	Tipología de acoso sexista	Ejemplos
Leve	Conductas aisladas, de menor intensidad, sin reiteración ni intención manifiesta de dañar, pero que crean incomodidad o un ambiente hostil.	<ul style="list-style-type: none"> - Comentarios sexistas ocasionales. - Bromas o chistes de contenido sexista sin reiteración. - Uso de lenguaje estereotipado o paternalista. - Exclusión sutil de espacios informales.
Grave	Conductas reiteradas o de mayor intensidad que afectan negativamente al bienestar o dignidad de la persona.	<ul style="list-style-type: none"> - Comentarios o insinuaciones sexuales reiteradas. - Peticiones de favores sexuales no deseados. - Discriminación por razón de sexo en la asignación de tareas o promociones. - Menosprecio continuado a mujeres embarazadas o en lactancia. - Ignorar, ridiculizar o excluir sistemáticamente por razón de género o identidad sexual.
Muy grave	Conductas reiteradas, con intimidación, coacción o abuso de poder. Suponen un grave atentado contra la dignidad, integridad o salud de la persona.	<ul style="list-style-type: none"> - Agresiones sexuales. - Chantaje sexual (“quid pro quo”) relacionado con promociones o permanencia en el empleo. - Difusión de rumores sexuales o imágenes sin consentimiento. - Reiteración de conductas a pesar de haber sido advertido. - Cualquier forma de represalia por denunciar el acoso. - Despido o traslado injustificado por embarazo o maternidad. - Discriminación institucionalizada y sostenida por razón de sexo, orientación o identidad de género.

ANEXO II: MODELO QUEJA O RECLAMACIÓN ACOSO, CONFLICTO O VIOLENCIA LABORAL

QUEJA O RECLAMACIÓN POR ACOSO, CONFLICTO Y/O VIOLENCIA LABORAL			
A/A. (vía sobre cerrado o vía e-mail)		Recibido en Fecha: (Firma y Sello de registro de entrada)	
DATOS DE QUIEN RECLAMA			
Nombre		DNI:	
Organización		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Si actúa en nombre de otras personas trabajadoras indique Nombre y Apellido de estas			
Nombre		DNI:	
Organización		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Otros datos:			
DATOS DE LA PERSONA RECLAMADA			
Nombre			
Organización		Centro de Trabajo	
Puesto		Departamento/Área	
Otros datos:			
RELATO DE HECHOS: (Tipificación de la situación, descripción cronológica de hechos, qué ocurre, desde cuándo ocurre, A quiénes implica, posible origen de la situación, posibles pasos dados encaminados a solucionar la situación, propuesta de solución, etc.)			
DOCUMENTACIÓN ADJUNTA: (Completar la reclamación con toda la documentación justificativa, en su caso y describirla en este apartado)			
TESTIGOS: (Datos de los/as testigos: Nombre y Cargo)			
Presentada esta reclamación se solicita el inicio del procedimiento para la prevención y actuación de situaciones de acoso, conflictos y violencia laboral.			
FECHA Y FIRMA DE QUIEN SOLICITA		FECHA Y FIRMA DE LA PERSONA AFECTADA (SI ES DIFERENTE DE LA PERSONA SOLICITANTE)	

Si falta espacio, rellenar otra/s hoja/s y numerarla/s.

Cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta reclamación respetará el marco legal vigente con respecto a la protección de datos. Informamos que la organización es responsable de un fichero con datos cuya finalidad es la gestión de quejas en materia de acoso laboral y sexual y otras situaciones de violencia laboral en el marco de este procedimiento. Solo en el caso de que el hecho pueda ser susceptible de actuación administrativa y/o judicial, los datos podrían ser comunicados a dichas autoridades para la investigación, averiguación y sanción del hecho. También podrían ser comunicados a las personas implicadas en cualquier investigación posterior. Con su cumplimentación se consiente expresamente el uso, tratamiento y comunicación de los datos incluidos para las finalidades informadas.

ANEXO III: ACUERDO O COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Modelo de acuerdo o compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por FUNDACIÓN ÉXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA para intervenir en los procedimientos internos relacionados con la prevención y tratamiento de situaciones de violencia laboral, incluidos el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o cualquier otra forma de discriminación, me comprometo expresamente a respetar, durante todas las fases del proceso, los principios de confidencialidad, imparcialidad, privacidad, intimidad, legalidad y respeto a la dignidad de las personas implicadas.

En consecuencia, me obligo a cumplir las siguientes disposiciones:

1. Garantizar la dignidad y el derecho a la intimidad de todas las personas involucradas en el procedimiento, asegurando un trato respetuoso, equitativo y no discriminatorio, conforme a lo establecido en la legislación vigente.
2. Observar la más estricta confidencialidad respecto a toda la información, hechos, declaraciones, documentos y demás elementos que conozca como parte del procedimiento, incluidas las quejas o denuncias presentadas, las que estén en proceso de tramitación y aquellas ya resueltas.
3. No revelar ni divulgar, bajo ningún concepto, datos o contenidos relacionados con el procedimiento a personas ajenas al mismo, salvo obligación legal o autorización expresa de la entidad.
4. Velar por el cumplimiento de esta obligación de reserva por parte de todas las personas que intervengan en el proceso, instando a su observancia y reportando cualquier incumplimiento a la Dirección de la Fundación.
5. Cumplir la normativa de protección de datos personales, tanto de carácter general como sensible, conforme al Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD) y a la Ley Orgánica 3/2018, asegurando la confidencialidad de la identidad de las partes y de cualquier información recogida en el expediente.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por FUNDACIÓN ÉXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA de que el incumplimiento de estas obligaciones podrá dar lugar a responsabilidades disciplinarias, laborales y legales, en función de la gravedad de la infracción, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Y para que conste, firmo el presente documento de compromiso de confidencialidad.

En _____, a _____ de _____ de 20.

Firmado:

Nombre y apellidos

DNI/NIE: _____

Modelo de acuerdo o compromiso de confidencialidad de las personas que colaboran en el procedimiento para la prevención y el tratamiento de situaciones de violencia laboral como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y actos discriminatorios

Don/Doña _____, habiendo sido solicitada su colaboración por FUNDACIÓN ÉXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, a través de la Dirección, para participar en el procedimiento de prevención y tratamiento de situaciones de violencia laboral, incluyendo acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y actos discriminatorios que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar en todo momento la confidencialidad, privacidad e intimidad de las personas implicadas a lo largo del proceso.

En consecuencia, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
2. Garantizar el tratamiento reservado y la máxima discreción respecto a cualquier información relacionada con situaciones que pudieran constituir acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o actos discriminatorios.
3. Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las quejas o reclamaciones que haya conocido, estén resueltas o en proceso de investigación, absteniéndose de divulgar, total o parcialmente, dicha información a terceros ajenos al procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por FUNDACIÓN ÉXODUS DE LA COMUNITAT VALENCIANA, a través de la Dirección, de que el incumplimiento de estas obligaciones podría conllevar responsabilidades disciplinarias, contractuales y legales, conforme a la normativa vigente.

Y para que así conste, firmo el presente documento de compromiso de confidencialidad.

En _____, a _____ de _____ de 20.

Firmado:

Nombre _____ y _____ apellidos
DNI/NIE: _____

ANEXO IV: INFORME DE CONCLUSIONES

INFORME DE CONCLUSIONES			
Organización		Fecha	
Centro de Trabajo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

I. Antecedentes del caso (descripción de los hechos sobre los que se realiza la queja, resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas...)

II. Resumen de las diligencias practicadas

III. Marco normativo de referencia

IV. Relación de hechos que se han podido constatar a juicio de la Dirección y consideraciones como: circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta persona afectada por la situación.

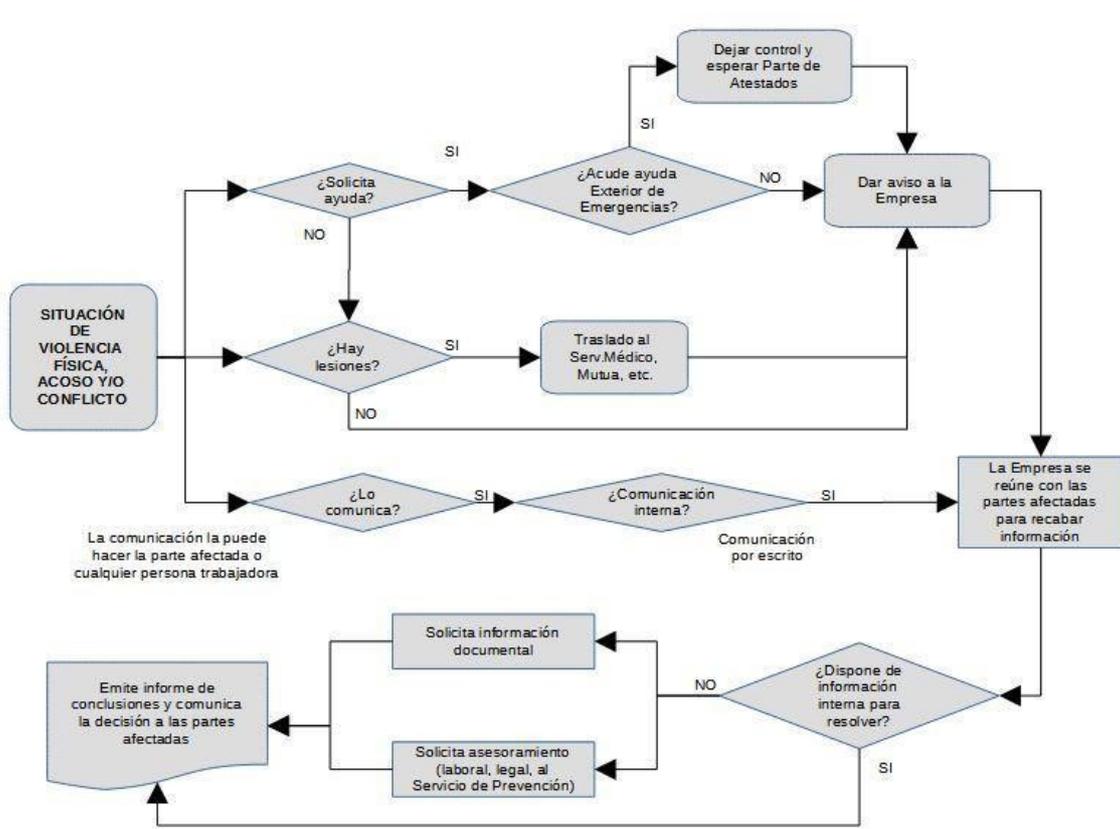
V. Conclusiones

VI. Propuesta de las medidas a adoptar (las propuestas han de adoptarse por unanimidad).

Este documento tiene carácter confidencial. Queda expresamente prohibida su reproducción, distribución o difusión, total o parcial, por cualquier medio, ya sea físico, digital, público o privado.

Una vez finalizado el expediente, el documento original será archivado y custodiado por la Dirección o la persona responsable de Recursos Humanos, aplicando las restricciones de acceso establecidas por la normativa vigente en materia de protección de datos personales, garantizando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información.

ANEXO V: FLUJOGRAMA DE ACTUACIÓN



ANEXO VI: NORMATIVA Y DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA

Constitución Española, artículos 9.2, 10, 14, 18.1 y 35.1

Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden de lo Social.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de Igualdad, de la Comunitat Valenciana.

Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, última modificación y actualización por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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.

Real Decreto 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.

Criterio Técnico (CT) de la Inspección de Trabajo NUM/69/2009 de 19 de febrero de 2009, sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

Ley 8/2017, de 7 de abril, de la Generalitat, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Resolución del Consejo, de 29 de mayo de 1990, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Comunicación de la Comisión al Consejo y al parlamento Europeo por la que se transmite el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo /* COM/2007/0686 final */

NTP 489 Violencia en el lugar de trabajo

NTP 854. Acoso Psicológico en el trabajo.

NTP 891 y 892 Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral I y II.

Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.

Convenio 190 de la OIT. Acoso Laboral.

ANEXO VIII: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA			
Entidad		Fecha	
Centro de Trabajo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			
Nombre		Firma	
DNI			
Puesto/Cargo			

1.- Constitución de la Comisión

De conformidad con lo establecido en el procedimiento para la prevención y tratamiento de situaciones de violencia laboral —como el acoso sexual y por razón de sexo, el acoso moral y otros actos discriminatorios— se constituye la presente Comisión Instructora, integrada por las personas mencionadas en el encabezamiento del documento.

A las personas que forman parte de esta Comisión les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación, tales como: la existencia de vínculos de parentesco o relación afectiva, amistad o enemidad manifiesta, así como cualquier situación de superioridad o subordinación jerárquica directa respecto a la persona afectada o a la persona presuntamente responsable de los hechos.

2.- Acuerdo de apertura del Proceso de Investigación

Se acuerda la apertura del Proceso de Investigación, a propuesta de: D/D^a ____ (Iniciales), con D.N.I./N.I.E.: _____ en su calidad de persona afectada por los hechos que motivan este procedimiento.

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ En su calidad de

D/D^a _____ con D.N.I./N.I.E.: _____ En su calidad de

La comisión instructora desarrollará el proceso de investigación conforme a los principios de objetividad, confidencialidad, celeridad, contradicción e igualdad, garantizando en todo momento el respeto a los derechos fundamentales tanto de la persona solicitante y persona presuntamente afectada como de la persona a la que se atribuyen los comportamientos presuntamente inadecuados.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y EL ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

El objetivo del proceso es recabar la máxima información posible sobre los hechos que podrían constituir alguna de las conductas contempladas en el procedimiento —acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o actos discriminatorios—. Una vez finalizada la instrucción, la comisión elaborará un informe con la correspondiente propuesta, que se trasladará a la Dirección para la adopción de las medidas oportunas.

ANEXO IX: MODELO PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ACCESO A DATOS PERSONALES DE LA PERSONA INTERESADA

(En cumplimiento del Reglamento (UE) 2016/679 y la Ley Orgánica 3/2018)

En cumplimiento de las disposiciones en materia de protección de datos personales y, en particular, del:

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos – RGPD), y
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD),

la persona abajo firmante formula la siguiente solicitud de ejercicio de derechos:

Datos del Responsable del Tratamiento

Razón social:

Dirección para el ejercicio de derechos:

CIF:

Datos de la persona interesada o de su representante legal D./D.^a
....., mayor de edad, con domicilio en la calle
....., N.º, localidad,
código postal, provincia, con D.N.I. N.º
....., del que se adjunta copia, ejerce mediante el presente
escrito el/los derecho/s reconocidos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE)
2016/679 y en los artículos 12 a 18 de la Ley Orgánica 3/2018, en relación con el
tratamiento de sus datos personales.

EXPONGO

(Describir la situación en la que se produce el tratamiento de los datos personales y lo que solicita).....
.....
.....
.....

Documentación que se adjunta para acreditar la situación expuesta:
(Enumerar los documentos que acompañan esta solicitud)

.....
.....
.....

SOLICITO

Que, en virtud de la normativa indicada y dentro del plazo legal máximo de un (1) mes desde la recepción de esta solicitud, se atienda el ejercicio del siguiente derecho (marque lo que proceda):

- Acceso a mis datos personales
- Rectificación de datos inexactos o incompletos
- Supresión de los datos (derecho al olvido)
- Oposición al tratamiento
- Portabilidad de los datos
- Limitación del tratamiento
- Que se me notifique el resultado de las medidas adoptadas
- Que, en caso de inadmisión total o parcial, se me comunique motivadamente
- Que se notifique a los terceros que hayan recibido mis datos personales, cuando proceda, el ejercicio del derecho y las medidas adoptadas

Firmado:

.....

En, a de de 20....

ANEXO X: DOCUMENTO DE DIFUSIÓN DE PROTOCOLO A LA PLANTILLA

REGISTRO DE INFORMACIÓN ENTREGADA

NOMBRE:	
FECHA:	

INFORMACIÓN	FECHA ENTREGA	RECIBÍ-FIRMA
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL		