



Fundación Atenea

PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACION

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Fecha: Abril de 2026	Fecha: Mayo de 2026	Fecha: 1 de junio de 2026
Nombre: Equipo Colaborador de Fundación Atenea.	Nombre: Dirección Ejecutiva Fundación Atenea Grupo GID	Nombre: Fundación Atenea Grupo GID

HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

Fecha de aprobación	Revisión N°	Motivo de la modificación
1 de junio de 2026		Primera versión del documento



ÍNDICE

1. OBJETO.....	3
2. ALCANCE.....	4
3. REFERENCIAS Y PRINCIPIOS.....	4
4. TIPOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	6
4.1 ACOSO MORAL (MOBBING).....	6
4.2 CIBERACOSO – ACOSO DIGITAL LABORAL.....	8
4.3 CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	100
6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO.....	10
7. OTRAS CONSIDERACIONES.....	178
7.1 Tramitación de las actuaciones.....	178
7.2 Protección a las víctimas. Medidas cautelares.....	178
7.3 Falsas denuncias.....	178
7.4 Represalias.....	189
8. ANEXOS.....	20



1. OBJETO.

El presente procedimiento tiene como objeto establecer una herramienta interna de actuación en las **reclamaciones por motivos de acoso y discriminación con el fin de conseguir un entorno laboral** donde se respete la diversidad y dignidad de las personas y se asegure una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este documento se aprueba de acuerdo con el 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**, en su artículo 4.2. e), junto con lo dispuesto en la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, en el que se establece el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la **protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** y arbitrar protocolos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Asimismo, la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**, impone a todos los empresarios el deber de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras, mediante la vigilancia de sus condiciones de trabajo. Esta obligación comprende tanto la eliminación de los riesgos laborales psicosociales como es cualquier tipología de acoso.

Es por ello condición prioritaria, en el seno de **Fundación Atenea, Grupo Gid**, (en adelante, "**ATENEA**"), evitar estas situaciones. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación debe corresponderse en este sentido, dentro del ámbito organizativo, a la tolerancia y el respeto de la diversidad de las culturas e identidad de las personas, posibilitando así la cohesión social y la solidaridad con los colectivos más desfavorecidos.

ATENEA considera **inaceptable e intolerable** cualquier comportamiento de acoso y discriminación en el trabajo.

Persiguiendo este propósito se ha elaborado el presente documento marco: **Procedimiento para la atención y resolución de reclamaciones de acoso y discriminación**, respondiendo a los siguientes objetivos:

1. **Prevenir** situaciones de acoso y discriminación mediante:

- Acciones de formación y sensibilización de la plantilla.
- Acciones de difusión, información y comunicación del protocolo a toda la plantilla.



Fundación Atenea

- Promover un entorno de respeto en el espacio laboral, concienciando acerca de los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad de la Organización.
- 2. **Evitar** riesgos psicosociales en personas trabajadoras derivados de comportamientos de acoso.
- 3. **Garantizar** el carácter confidencial, investigación y resolución de las reclamaciones que pudieran ser constitutivas de acoso y discriminación.
- 4. **Intermediar y resolver**, atendiendo a la escucha de las partes implicadas y al conocimiento detallado, de manera ajustada a la legislación vigente y a los principios de actuación de ATENEA aquellas situaciones que en materia de acoso y discriminación en el trabajo pudieran darse entre la plantilla que forma parte de esta.

Asimismo, este procedimiento tiene como objetivo prevenir y erradicar las conductas discriminatorias en ATENEA. Estas conductas deben ser eliminadas, especialmente, en relación con los criterios de selección, formación para el empleo, promoción profesional, retribución, en la jornada y en las demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

2. ALCANCE.

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de ATENEA, incluidas las personas puestas a disposición, en el caso de que las hubiere.

La Entidad será responsable de la comunicación interna a las personas trabajadoras del procedimiento de atención y resolución de las reclamaciones de acoso y discriminación.

3. REFERENCIAS Y PRINCIPIOS:

Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la Organización Internacional del Trabajo:

- **Artículo 2.1**

El presente Convenio protege a los/as trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de las/los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, las/los trabajadores despedidos, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.



- **Artículo 3**

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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.

- **Artículo 19.1**

El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- **Artículo 4.2.e**

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Constitución Española

- **Artículo 14**

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- **Artículo 4. 7º. d)**

Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

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

- **Artículo 2.1**

Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad,



discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Artículo 25.1**

La protección frente a la discriminación obliga a la aplicación de métodos o instrumentos suficientes para su detección, la adopción de medidas preventivas, y la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias.

Todo ello de acuerdo con los siguientes principios rectores:

- a) Prevención, sensibilización, información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora/agresora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso.
- e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
- f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

4. TIPOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.

4.1. ACOSO MORAL (MOBBING)

El acoso moral se define como la conducta abusiva de una o más personas, dirigida contra una persona, que consiste en actos repetidos, que tienen por objeto o efecto un posible deterioro de las condiciones de trabajo que pueden menoscabar los derechos y la dignidad de una persona, afectar a su integridad física o salud mental o comprometer su evolución profesional. Dentro de esta definición se concretan los siguientes elementos fundamentales:

- Conducta abusiva: que puede ser ejercida por una o más personas, se manifiesta en forma vejatoria, hostil o no deseada, que va desde el mal uso o abuso de poder hasta la victimización, humillación, desprecios o amenazas.
- Actos: Dicho concepto abarca actos de diversa índole como escritos, gestos, palabras, conductas o actitudes no aceptables tanto en público como en privado.
- Reiteración: implica la ocurrencia de varios eventos en un periodo de tiempo prolongado o en intervalos de tiempo. Es importante destacar que un solo caso aislado, aunque reprochable, no puede ser calificado como acoso moral.



Fundación Atenea

- Intento de causar un daño o deterioro: no es necesario que la persona realmente impacte en los derechos, dignidad o salud del/de la empleado/a, será válido con que sea su intención o lo haya causado con sus actos para ser considerado responsable de acoso moral. Entendemos los "derechos" de la persona los relativos a los indicados en la regulación laboral.
- Integridad física o salud mental: incluye riesgos para la dignidad o la integridad psíquica o física de la persona y que pueden generar un entorno de trabajo degradado.
- Comprometer la evolución profesional de las personas trabajadoras: incluye la pérdida injusta de oportunidad para el/la empleado/a, de cualquier proyección de desarrollo profesional o cualquier actuación arbitraria o no justificada que pueda cuestionar su reposicionamiento o contratación fuera de la entidad. **Tipos de acoso moral (mobbing)**

1. Acoso Vertical

- Descendente: Presión ejercida por un/a superior sobre uno/a o varios/as subordinados/as.
- Ascendente: Presión ejercida por una persona trabajadora o grupo de trabajadores/as sobre un/a superior jerárquico/a.

2. Acoso Horizontal

- Presión ejercida por una persona trabajadora o grupo de trabajadores/as sobre un/a compañero/a.

Conductas relacionadas con acoso moral (mobbing):

Pueden ser consideradas conductas de acoso moral o psicológico, entre otras, las siguientes, siempre que ocurran de manera sistemática, continuada y con el objetivo de desestabilizar psicológicamente a la persona.

- Ataques a la víctima con medidas organizacionales:
 1. Restricción a una persona trabajadora de las posibilidades de expresión y participación en los órganos internos a los que pertenezca, por parte de algún superior.
 2. Juicios de valor de carácter despectivo, vejatorio o humillante sobre el desempeño profesional, emitidos de forma reiterada o desproporcionada, sin relación con criterios objetivos de evaluación, o con la finalidad de menoscabar la dignidad o reputación profesional de la persona trabajadora, quedando excluidas las observaciones o recordatorios legítimos vinculados al cumplimiento de las obligaciones laborales, realizados de manera respetuosa y proporcionada.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima, con medidas que persigan su aislamiento social:
 1. Tratar a una persona trabajadora como si no existiera.



2. Incitar a las personas trabajadoras a no comunicarse con algún/a compañero/a.
 3. Exclusión de alguna persona trabajadora de las actividades sociales organizadas en el seno de la entidad.
- Ataques a la vida privada de la víctima:
 1. Ridiculización de la vida privada de una persona trabajadora.
 2. Mofarse de la discapacidad de una persona trabajadora.
 - Difundir información protegida sobre la vida privada de una persona trabajadora.
 - Ataques con violencia verbal o física:
 1. Amenazas.
 2. Gritos e insultos.
 3. Contactos físicos
 4. Degradación de materiales, equipos o puesto de trabajo sin causa justificada.
 - Ataques a las actitudes de la víctima, mediante expresiones de desprecio hacia:
 1. Su origen étnico o nacionalidad
 2. Su orientación o identidad sexual
 3. Sus creencias religiosas y/o políticas
 - Rumores que puedan provocar humillaciones.

4.2. CIBERACOSO – ACOSO DIGITAL LABORAL

El ciberacoso laboral es una modalidad de acoso que abarca todo tipo de amenaza, hostigamiento, humillación o cualquier otro tipo de molestia realizadas en el ámbito laboral por medio de medios digitales, tales como internet, redes sociales, correos, mensajes, WhatsApp, así como otras tecnologías.

A pesar de no haber un consenso total acerca de todas las conductas que constituyen ciberacoso, sí que hay ciertos patrones de conducta distinguibles:

- Publicación de información de carácter personal sin consentimiento de la persona trabajadora.
- Publicación o difusión de mensajes difamatorios, rumores falsos, u otros mensajes con el objetivo de dañar la imagen y reputación de una persona trabajadora.
- Insultos, amenazas y/o humillaciones en el entorno digital.
- Ignorar de forma deliberada la presencia de una persona de forma injustificada, excluyéndola de grupos, conversaciones, hilos de mail, y otras categorías similares.



- Creación de perfiles anónimos para realizar alguna de las conductas mencionadas, para que la identidad de la presunta persona acosadora no sea descubierta.
- Envío o reenvíos por medio de WhatsApp o herramientas similares de información del ámbito privado de una persona.

Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

4.3. CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

Las conductas discriminatorias en el ámbito laboral consisten en distinciones, exclusiones o preferencias de trato que, ocurriendo con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se basan en un criterio de raza, género, sexo, religión, discapacidad, nacimiento, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que se considere irracional e injustificado, incluida la discriminación por razón de sexo y/o de la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género. Por consiguiente, se entiende que existe una conducta discriminatoria cuando una persona trabajadora se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros/as de trabajo por razones no relacionadas con su desempeño relacionada con los motivos prohibidos de discriminación del artículo 14 de la Constitución Española.

Cuando ciertas conductas discriminatorias trasciendan, y dejen de ser hechos aislados o puntuales, son susceptibles de convertirse en actuaciones constitutivas de acoso discriminatorio.

- **Discriminación laboral directa**

La discriminación laboral directa acontece cuando una persona trabajadora recibe, de forma clara y visible, un trato laboral desfavorable o perjudicial respecto a otro/a compañero/a en la misma o similar situación, por el mero hecho de pertenecer a otro sexo, discapacidad, género, grupo de edad, raza, etnia o ideología o por el mero hecho de su orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género.

- **Discriminación laboral indirecta**

La discriminación laboral indirecta se realiza por medio de comportamientos, actitudes o decisiones, aparentemente neutrales que, sin embargo, ocultan un carácter discriminatorio contra la persona trabajadora, siendo tratada de forma perjudicial y desfavorable en comparación con las personas trabajadoras que se encuentran en una situación análoga o semejante a la de la persona trabajadora perjudicada.

- **Discriminación múltiple o interseccional**

La discriminación múltiple adquiere la "interseccionalidad", por la cual un individuo sufre una discriminación u opresión que se agrava debido a su pertenencia a múltiples categorías sociales o factores, que suelen ser objeto de discriminaciones. En este sentido, la discriminación múltiple no se produce por una causa concreta, sino que concurren varias.

De esta forma, la concurrencia de varios factores susceptibles de ser objeto de discriminación



ocasiona que se multipliquen las posibilidades de dichas personas trabajadoras de ser excluidas o discriminadas en el mundo laboral.

- **Discriminación por asociación y discriminación por error:**

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna causa por razón de edad, sexo, religión, origen racial o étnico, convicción u opinión, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, lengua, situación económica, etcétera, es objeto de un trato discriminatorio.

La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Conductas susceptibles de ser conductas discriminatorias:

- Exclusión de candidaturas de ofertas de empleo debido a su género, sexo, raza, discapacidad u otros factores susceptibles de generar discriminación.
- Represaliar a una persona trabajadora por tener alguna discapacidad que no le impide realizar sus tareas de forma efectiva, así como por su sexo, género, raza, religión, u otros factores similares.
- Tratar de forma degradante o denigrante a una persona por su sexo, género, raza, discapacidad u otros factores anteriormente señalados, susceptibles de generar discriminación.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Con el fin de prevenir el acoso o las situaciones potencialmente constitutivas de acoso se establecerán las siguientes medidas:

1. Divulgación y comunicación del protocolo a toda la plantilla. Igualmente se entregará este protocolo al personal de nueva incorporación en la Empresa.
2. Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso y discriminación laboral, así como de acoso y/o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y/o expresión de género en el programa de formación de la Empresa.
3. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todas las personas trabajadoras los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
4. Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
5. Cuando se detectan conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la dirección de la Empresa aplicará lo establecido en el actual Protocolo.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO



De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



A) Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso laboral y discriminación.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso laboral y



Fundación Atenea

discriminación que está formada por dos personas de la Fundación y dos personas representantes de las personas trabajadoras.

Las personas designadas serán las siguientes:

Las personas que ostenten, respectivamente, la Dirección Ejecutiva y la Dirección de Recursos Humanos, por la representación de la Fundación.

La persona que ostente la Presidencia del Comité de Empresa y una persona perteneciente a la Comisión de Riesgos Laborales, por la representación de las personas trabajadoras.

Las personas que deban sustituir a cualquiera de ellas en casos de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, deberán ser designadas en la fecha de constitución de la Comisión (hasta tres personas por orden preferente en cualquiera de los casos). En ningún caso se admitirá nombramiento de suplente específico para un caso de acoso concreto.

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

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Asimismo, en caso de que alguna de las personas implicadas en un caso de acoso o discriminación, sea una de las personas integrantes de esta comisión instructora, podrá designarse un suplente que la sustituya, cuyo nombre quedará recogido igualmente en el acta de constitución de la Comisión o en acta posterior, en caso de sustitución.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento. Asimismo, la persona acosada podrá solicitar el acompañamiento de una persona a su elección, previa solicitud a la Comisión. No obstante, la persona designada tendrá voz, pero no voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso laboral o discriminación. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera



absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

B) El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

En ATENEA la Dirección Ejecutiva es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de ATENEA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias podrán ser anónimas, no obstante, ATENEA garantizará en todo caso la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso laboral o discriminatorio, ATENEA habilita la cuenta de correo electrónico comisionacoso@fundacionatenea.org a la que solo tendrá acceso la persona encargada de tramitar la queja y la presidencia de la RLT, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la fundación, cuando no fuera la misma persona, y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la fundación el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso laboral o discriminatorio, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso laboral o discriminatorio, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que constan en el apartado siguiente.

C) La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso laboral o discriminatorio de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada,



pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la fundación.

Asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

D) El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o violencias sexuales denunciadas tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de ATENEA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso laboral o discriminatorio, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de la o las víctimas del acoso. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ATENEA separará a la presunta persona acosadora o agresora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas



trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral y/o discriminación.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la fundación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral y/o discriminación.

Si, aun no existiendo acoso ni discriminación, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de ATENEA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes, de acuerdo con la legislación y resto de normativa aplicable.

En el seno de la comisión instructora de acoso laboral o discriminatorio, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. En caso de desacuerdo con la mayoría, la persona o personas que lo mantengan podrán elevar su propio informe a la Dirección Ejecutiva, en idéntica forma y plazo a los del resto de la comisión instructora.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a quince días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres



días laborables más.

E) La resolución del expediente de acoso o discriminación.

La dirección de ATENEA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ATENEA procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso laboral o discriminatorio. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la fundación en este sentido, las siguientes:
 - separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la fundación.
 - sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la fundación o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ATENEA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso laboral o discriminatorio no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio



de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la fundación.

La dirección de ATENEA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima. Dichas actuaciones podrán ser, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la fundación.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso laboral y/o discriminación y respecto de las violencias sexuales, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la fundación.

7. OTRAS CONSIDERACIONES

7.1 Tramitación de las actuaciones

Las actuaciones indicadas en el presente procedimiento deberán tramitarse con la máxima celeridad y generar credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes, e impulsarse de oficio en todos sus trámites, una vez iniciado tras la denuncia de la víctima. Protección a las víctimas. Medidas cautelares

Se garantizará la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Durante el transcurso del procedimiento, de manera cautelar y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso podrá acordarse, si es posible, la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, así como otras medidas cautelares que se estimen proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial no aceptada de éstas.

7.2 Falsas denuncias

Procederá la apertura de expediente disciplinario contra las denuncias que resulten infundadas o falsas. Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la conclusión del procedimiento, concurren los siguientes requisitos:

- Que carezca de justificación o fundamento.
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona



denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, en los términos descritos en las definiciones anteriores.

7.3. Deber de confidencialidad y de sigilo.

La Comisión de Instrucción deberá guardar la más estricta confidencialidad respecto de las denuncias presentadas y respecto de las personas afectadas y/o implicadas en tales denuncias.

En caso de infracción del deber de sigilo y confidencialidad, procederá la apertura del oportuno expediente disciplinario, en el marco del Convenio Colectivo de aplicación, la Política de Cumplimiento Normativo y Código Ético de la Fundación, así como del resto de la normativa laboral aplicable.

7.4. Represalias

Las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso laboral o discriminatorio, que presenten una queja en materia de acoso o que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo a este procedimiento, no serán objeto de intimidación, discriminación ni represalias.

8. ANEXOS

Anexo I: Modelo de queja o denuncia



ANEXO I: Modelo de queja o denuncia

- Psicológico.
- Sexual.
- Por razón de género.
- Otros.

1. Persona denunciante

Nombre	
Apellidos	
DNI	
Puesto de trabajo	

2. Persona denunciada

Nombre	
Apellidos	
Puesto de trabajo	

3. Persona que sufre el acoso (en caso de que no coincida con la persona denunciante)

Nombre	
Apellidos	
Puesto de trabajo	

4. Hechos

--

EL/LA ABAJO FIRMANTE SOLICITA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ACTUACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN DE ACOSO.

FECHA Y LUGAR:

FDO: