PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, INCLUIDO EL ACOSO DIGITAL.

FUNDACIÓN PRÁXEDES MATEO SAGASTA

"Comprometidos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres."

C/ Portales, 2, 4ª Planta
26001, Logroño. La Rioja
Teléfono: 941 26 23 90
e-mail: info@fundacionsagasta.org
www.fundacionsagasta.org

Fecha Aprobación: mayo del 2026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO 3
3. OBJETO 4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN 5
5. DEFINICIONES 5
6. ACCIÓN PREVENTIVA 9
7. PROCEDIMIENTOS 10
   7.1. PRINCIPIOS GENERALES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO 10
   7.2. PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA 12
   7.3. TRAMITACIÓN Y VALORACIÓN INICIAL 13
   7.4. MEDIDAS CAUTELARES 14
   7.5. PROCEDIMIENTO INFORMAL 14
   7.6. PROCEDIMIENTO FORMAL 15
   7.7. RESOLUCIÓN DE ALEGACIONES 17
   7.8. MECANISMOS DE ACTUACIÓN ESPECIALES PARA LOS SUPUESTOS EN QUE LA REALIZACIÓN DEL ACOSO SE LLEVA A CABO A TRAVÉS DE TRATAMIENTOS ILÍCITOS DE DATOS PERSONALES. 18
8. CONTROL Y SEGUIMIENTO 18
9. RESPONSABILIDADES 19
10. VIGENCIA 20
11. APROBACIÓN 20

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO 21

ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADDE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 23

ANEXO III: MODELO DE INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL 24

ANEXO IV: MODELO DE INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL 25

1. INTRODUCCIÓN

Fundación Práxedes Mateo Sagasta Justa parte de la firme convicción de que una Fundación socialmenteresponsable y sostenible debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad eigualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todas las personas trabajadoras sean tratadas con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral.

El acoso sexual y/o por razón de sexo es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional de la persona acosada que sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario que puede causar daños en la salud de las personas trabajadoras que en ocasiones resultan difícilmente reparables.

Además, es importante tener en cuenta que el desarrollo de Internet y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) ha conllevado la aparición de diversas formas de violencia, propiciadas por la extensión y el uso intensivo de dispositivos móviles e Internet, redes sociales y servicios como los de mensajería instantánea o de geolocalización, que han servido de cauce para su proliferación. Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación.

La facilidad para viralizar y la perdurabilidad en el entorno en línea entrañan nuevas situaciones de riesgo, como pueden ser el acceso y la divulgación sin consentimiento de información sensible, de fotografías o videos de carácter íntimo; la vigilancia y monitoreo de actividades en línea; daños a la reputación, etc., resultando especialmente dañinas las conductas conocidas como «sextorsión» o el acoso sexual en línea. Aunque la violencia en línea afecta al conjunto de la ciudadanía, las mujeres se ven especialmente afectadas por estos fenómenos, sufriendo como consecuencia daños físicos, psicológicos y económicos. En su encuesta a escala de la Unión Europea de 2014, la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE reveló que el 23 % de las mujeres había manifestado haber sufrido acoso o abuso en línea al menos una vez en su vida y que una de cada diez había sido víctima de violencia en línea. Estas formas de violencia digital, en numerosas ocasiones acompañando -y otras ocasionando- conductas constitutivas de acoso laboral y de acoso sexual o por razón de sexo se producen y reproducen también en el ámbito laboral.

Por ello, se hace necesario prevenir, evitar y resolver cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, incluidas aquellas que se den en el ámbito digital.

2. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

A través de este Protocolo, Fundación Práxedes Mateo Sagasta declara formalmente que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales y por ello manifiesta su profundo rechazo y su compromiso con la prevención y erradicación de estas conductas.

Asimismo, Fundación Práxedes Mateo Sagasta se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de la plantilla y se muestra firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas.

Por lo tanto, Fundación Práxedes Mateo Sagasta se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización
- Apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y a denunciar, investigar, mediar y sancionar cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de este tipo de acoso.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida todas las denuncias recibidas
- Respetar los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, con el consiguiente deber de sigilo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen las quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en el proceso de resolución.
- Respetar los principios del artículo 5 del Reglamento General de Protección de Datos y minimizar los tratamientos de datos personales de su plantilla que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso. En cualquier caso, tendrá en cuenta el posible impacto en términos de género de los tratamientos que lleve a cabo.
- Fomentar una cultura de prevención contra el acoso sexual y de acoso por razón de sexo a través de acciones formativas y de sensibilización, incorporando la igualdad de género con carácter transversal en sus políticas internas.
- Impulsar, especialmente en el ámbito de las nuevas tecnologías, el respeto a la privacidad de las personas y la concienciación sobre la correcta utilización de los datos personales.

Para la consecución efectiva de este compromiso, Fundación Práxedes Mateo Sagasta exige detodas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones con motivos de trabajo (proveedores/as, clientes, personal colaborador externo, etc.) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, intimidatorias u hostiles.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

3. OBJETO

El presente Protocolo tiene como objetivo general prevenir y resolver las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, en cualquiera de sus formas y modalidades, que pudieran producirse en el ámbito de Fundación Práxedes Mateo Sagasta, incluyendo expresamente aquellas que se produzcan con la utilización de datos personales, afectando a la privacidad e intimidad de las víctimas. Asimismo, tiene como objetivos específicos:

- Identificar claramente las situaciones constitutivas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar y sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de atajar las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Ayudar a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, previendo el establecimiento de acciones de formación y sensibilización.
- Identificar a los responsables de tramitar los procedimientos y las actuaciones a seguir antes situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo
- Facilitar la denuncia en los casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo poniendo a disposición de la plantilla un modelo de denuncia e identificando ante quién ha de interponerse.
- Garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas y la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las presuntas víctimas
- Garantizar el tratamiento reservado y el respeto a la intimidad y la dignidad de todas las partes implicadas.
- Resolver los conflictos y las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, fijando un cauce para la aplicación de las medidas sancionadoras pertinentes.

La tramitación de procedimiento previsto en este Protocolo no impide en ningún caso la iniciación, simultanea o posterior, de las acciones administrativas o judiciales que resulten pertinentes por parte de las personas implicadas

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Entran dentro del alcance de este Protocolo todas las personas que desempeñan su trabajo en los diferentes centros de trabajo, departamentos y servicios que componen la estructura organizativa de Fundación Práxedes Mateo Sagasta, independientemente del tipo de relación que tengan, laboral o no, de su categoría profesional, posición jerárquica y de la ubicación física del lugar en el que presten sus servicios para la Fundación Práxedes Mateo Sagasta.

5. DEFINICIONES

Para la elaboración de este apartado nos hemos inspirado en el "Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo" elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, organismo perteneciente al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, la "Guía Sindical de Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral" y"La protección de datos como garantía en las políticas de prevención del acoso: recomendaciones de la AEPD".

Acoso sexual: Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, acoso sexual es "Cualquier comportamiento, verbal o físico, o de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la empresa, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

A continuación, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes a participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc…) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales

Acoso por razón de sexo: Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, acoso por razón de sexo "es 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". 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 considera también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso por razón de orientación sexual: Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

Acoso por razón de identidad y expresión de género: El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y

otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales.

Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina y andrógina (la combinación de ambos).

Estas modalidades de casos pueden darse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la empresa.

No obstará a la consideración de las anteriores actuaciones como acoso que el citado comportamiento se produzca en el ámbito digital, debiendo atenderse especialmente el uso de datos personales en conductas constitutivas de acoso (ciberacoso o acoso digital). Tampoco obstará a su consideración que la conducta sea de difusión de contenidos (tales como vídeos, imágenes o textos), cuando la naturaleza de ésta pueda deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.

A continuación, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas de otro sexo.
- Uso de forma denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo. Utilización de humor sexista
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad: Aunque la discriminación de una mujer a consecuencia de su maternidad goza de un tratamiento normativo específico (la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres establece en su artículo 8 “Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo”), a menudo se perciben cambios laborales hacia la trabajadora que surgen tras una situación de embarazo y/o maternidad, que constituyen discriminación directa y que pueden, en algunos casos, ser señalados como causa última del acoso por razón de sexo.

Algunos ejemplos son:

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

Tanto el acoso por razón de sexo como el acoso sexual pueden manifestarse a través de medios digitales:

- Acoso por razón de sexo: Supuestos de difusión de contenidos denigratorios relacionados con el sexo, los estereotipos y/o los roles de género de la persona, conel objetivo de crear un entorno hostil o humillante para ella.
- Acoso Sexual: Supuestos de conductas de acoso sexual a través de redes sociales y supuestos de difusión de videos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas.

A modo de ejemplo, son conductas constitutivas de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales:

- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras, en particular -pero no solo- cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre la plantilla, ya setrate del envío por quien las haya recibido de forma legítima – el llamado 'porno vengativo'-, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
- La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de una persona trabajadora y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual.
- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de una persona trabajadora en redes de mensajería instantánea o redessociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo de la persona (acoso por razón de sexo) o su orientación oidentidad sexual (acoso LGTBIfóbico), ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

Indemnidad frente a represalias: También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la prestación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.

6. ACCIÓN PREVENTIVA

Con la intención de prevenir las situaciones de acoso, se fomentarán las siguientes medidas:

- Publicidad y difusión de este Protocolo a través de su publicación en web/ tablones.
- Desarrollo de acciones de sensibilización y concienciación sobre las conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, el conocimiento del presente protocolo, así como las conductas que, mediante el uso de las TIC, pueden ser consideradas de acoso sexual o por razón de sexo, y en su caso, delito de violencia de género.
- Desarrollo de acciones de sensibilización en materia de diversidad sexual, enfocadas al conocimiento de las distintas discriminaciones por razón de orientación sexual e identidad y expresión de género.
- Difusión del canal prioritario: Se informará a toda la plantilla sobre la existencia del "Canal Prioritario", una herramienta de la AEPD a través de la cual se pretende simplificar el acceso de la ciudadanía afectada por la difusión de fotografías, vídeos o audios de contenido sexual o violento en Internet sin su consentimiento a las medidas cautelares previstas en el artículo 69 de la LOPDGDD (bloqueo de los datos) frente a la difusión ilegítima en Internet de datos sensibles, de forma que se logre la retirada inmediata de los contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e Internet.
- Informar a la plantilla sobre las medidas y mecanismos de retirada de contenido de las principales plataformas en internet y las políticas de privacidad de los principales operadores.
- Responsabilidad. Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso bajo su poder de organización.

7. PROCEDIMIENTOS

7.1. Principios Generales y garantías del procedimiento

El procedimiento de actuación frente a situaciones de Acoso, se asienta sobre los siguientes principios:

- ✓ Cualquier persona empleada tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso sexual o acoso por razón de sexo que conozca.
- ✓ Cualquier persona empleada tiene la obligación de informar a sus superiores cuando lleguen a su conocimiento indicios de un empleo de datos personales que coadyuven a una situación de acoso sexual o por razón de sexo, especialmente en lo relativo a la comunicación y difusión de vídeos o imágenes de contenido sexual.
- ✓ La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá denunciarlo mediante los mecanismos explicados a continuación y tendrá derecho a obtener una respuesta.
- ✓ Aquellas personas que ocupan puestos directivos y de mandos intermediosestán obligadas a prestar atención y a tramitar, en su caso, las denuncias que reciba sobre supuestos de acoso sexual o acoso por razón de sexo en elámbito de su competencia.
- ✓ Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados
- ✓ Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- ✓ Se garantizará el respeto a los datos personales y se perseguirá toda utilización las personas empleadas de información personal relativa a la vida sexual u orientación sexual de las personas cuando contravenga la legislación en materia de protección de datos.
- ✓ Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- ✓ La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- ✓ La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- Información: Las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.
- Respeto y protección: Se procederá con la máxima discreción para proteger la intimidad y la dignidad de las personas implicadas. Las actuaciones o diligencias se realizarán con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso recibirán un trato desfavorable por ese motivo.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni

divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. En el Anexo V de este procedimiento se incluye el compromiso de confidencialidad que deben firmar todas las personas que intervengan en el procedimiento.

- Diligencia y celeridad: Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.
- Imparcialidad y contradicción: El procedimiento garantizará una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas: La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable. Sin perjuicio de lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

7.2. Presentación de la denuncia

En el caso de que persona trabajadora sienta que está siendo víctima de acoso bajo cualquiera delas modalidades descritas en el presente protocolo (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios y modalidades), o que lo sospeche sobre otra persona, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela oposterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

En el caso de que se produjese una situación de acoso entre personas trabajadoras de la Fundación Práxedes Mateo Sagasta y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Plan. En este caso, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y Fundación Práxedes Mateo Sagasta Justa, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia verbal o escrita y podrá ser realizada por la persona presuntamente acosada, por su representante legal, por cualquier persona que tenga conocimiento fundado del presunto problema o por las personas responsables de departamento o direcciones de área, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de su plantilla.

En todo caso, si la formulación de la queja o denuncia fuera realizada verbalmente, será necesaria su ratificación posterior por escrito. Además, si la denuncia es realizada por terceras personas, esta debe ir acompañada del consentimiento de la víctima para poder activar el protocolo.

Independientemente del medio por el que se realice, la denuncia debe contener la siguiente información:

- ✓ Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora.
- ✓ Descripción detallada y lo más precisa posibles de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- ✓ Identificación de las posibles personas testigos del acoso.

El órgano encargado de tramitar la denuncia es la Comisión Instructora, que estará conformada de la siguiente manera (pudiendo ser asistido por personas expertas externas):

- Representación de la Fundación:
    - Dña. M.ª Josefa Castillo Pascual, Directora Académico del Instituto de Estudios Riojanos, Secretaria de la Fundación Práxedes Mateo-Sagasta.
- Representación de las organizaciones sindicales mayoritarias:
    - D. Félix San Mateo Fernández, Secretario de Acción Sindical de UGT-Servicios Públicos de La Rioja.

La persona denunciante podrá cursar la denuncia utilizando el formulario incluido en el Anexo I a este procedimiento.

En el caso de que alguna persona de la Comisión Instructora estuviese involucrada en un caso de acoso o tuviese con la víctima relación de parentesco, amistad o enemistad manifiesta o de superioridad o subordinación jerárquica quedará automáticamente invalidada. También si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos casos se procederá a sustituir a la persona invalidada con el objeto de restablecer la paridad de la Comisión.

Canal externo de denuncias

Además de los mecanismos internos establecidos por la Fundación Práxedes Mateo Sagasta para la comunicación y gestión de situaciones de acoso, se pone a disposición de todas las personas un canal de denuncia externo, totalmente independiente de la Fundación. Este recurso adicional se crea con el propósito de reforzar las garantías de protección, transparencia y confianza en el tratamiento de cualquier conducta relacionada con acoso o comportamientos inadecuados.
La finalidad principal de este canal es ofrecer una vía alternativa, segura y objetiva para que cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha de una situación de acoso pueda comunicarla sin temor a represalias, sin condicionamientos derivados de la estructura interna y con la tranquilidad de que su caso será evaluado por profesionales independientes. De este modo, se pretende facilitar la denuncia incluso en aquellos casos en los que la persona afectada pueda percibir conflicto de interés, falta de imparcialidad o incomodidad al utilizar los procedimientos internos de la Fundación.
A través de este canal externo se garantiza:

- Imparcialidad, al ser gestionado por un equipo ajeno a la organización.
- Confidencialidad y protección de la identidad de la persona denunciante en todo el proceso.
- Rigor y profesionalidad en la recepción, análisis y tramitación de las comunicaciones.
- Prevención de represalias, asegurando que cualquier persona pueda denunciar en un entorno seguro y protegido.
- Transparencia, mediante un proceso claro, documentado y verificable.

Las denuncias podrán presentarse a través del siguiente correo electrónico externo habilitado específicamente para este fin: serte@serte.es

Este canal constituye un elemento esencial dentro de la política de prevención y actuación frente al acoso, reforzando el compromiso de la Fundación Práxedes Mateo Sagasta con la protección, el respeto y el bienestar de todas las personas vinculadas a su actividad.

7.3. Tramitación y valoración inicial

La Comisión Instructora, comunicará a la persona denunciante la correcta recepción de su petición y lo pondrá en conocimiento del órgano directivo.

Con objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, la Comisión instructora asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento y que estará compuesto por: Número

de caso/mes/año.

En el plazo máximo de tres días naturales a contar desde la recepción de la denuncia, la Comisión instructora, tras analizar los datos contenidos en la denuncia podrá:

- No admitir a trámite dicha denuncia cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo. La Comisión instructora manifestará por escrito a la persona denunciante las causas que han motivado la no admisión de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión instructora, con carácter previo al archivo, podrá requerir a la persona que haya efectuado la denuncia que la aclare o complemente en un plazo máximo de dos días laborables.
- Identificar la situación denunciada como acoso por razón de sexo leve, y dar comienzo al procedimiento informal.
- Identificar la situación denunciada como un acoso sexual o un acoso por razón de sexo grave o muy grave y dar comienzo al procedimiento formal.

La Comisión instructora dará conocimiento de las conclusiones del análisis a la persona denunciante y a la persona denunciada, y, en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares, a la Dirección de la Fundación. En todos los casos, se informará también a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.
Este análisis en ningún caso se prolongará más de cinco días hábiles

7.4. Medidas cautelares

En los casos de denuncia de acoso bajo cualquiera de las modalidades descritas en el presente protocolo, hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión instructora solicitará cautelarmente la separación de la víctima y de la presunta persona acosadora, así como otras medidas que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima unperjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, no modificación sustancial de las mismas.

Por otro lado, tanto en el caso de iniciarse el procedimiento informal como el formal, se prestará apoyo a la persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual y por razón de sexo si la persona facultativa del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales lo considera necesario, siempre y cuando la persona trabajadora voluntariamente acceda.

Asimismo, en los supuestos excepcionales y urgentes en que la conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se trate de la difusión de imágenes o vídeos que atente gravemente contra la privacidad de la persona afectada, la Comisión instructora, a solicitud de la persona afectada, podrá solicitarmediante el Canal Prioritario de denuncia contra la difusión ilegítima de imágenes sensibles de contenido sexual de la Agencia Española de Protección de Datos su retirada.

7.5. Procedimiento Informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas de leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, se dará inicio al mismo.

La comisión instructora se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerle las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denuncias y escuchar sus explicaciones.

El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de cinco días laborables contados desde el inicio del procedimiento informal.

La Comisión instructora elaborará un informe de conclusiones (véase Anexo III) donde describirá el trabajo realizado y la propuesta de resolución, que se enviará a la Dirección, quien tomará la decisión final. Como resultado de la aplicación del procedimiento informal pueden producirselas siguientes circunstancias:

- La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- La comisión instructora propone determinadas actuaciones para solucionar el problema yambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

Finalmente, la Comisión instructora, dará conocimiento del resultado del procedimiento informal al Comité de Seguridad y Salud y a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.

7.6. Procedimiento formal

Se dará inicio a este procedimiento, siempre que se trate de una denuncia por acoso sexual, o cuando los hechos denunciados sean valorados comograves o muy graves, cuando cualquier de las partes haya rechazado el procedimiento informal, cuando no se haya alcanzado un acuerdo a través del procedimiento informal, enel caso de que el estado psico-físico de una de las partes aconseje ir directamente a esta fase, y de oficio, cuando así lo aconseje el resultado del control y seguimiento realizado sobre la efectividad de las medidas propuestas inicialmente.

En el plazo máximo de dos días hábiles desde la decisión del inicio del procedimiento formal, la Comisión Instructora debe reunirse para comenzar la investigación.

La Comisión Instructora notificará la presentación de la denuncia a la personadenunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, después de haber entrevistado a la presunta víctima, en dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

La Comisión instructora contará con las facultades suficientes para dirigirse acualquier

empleado/a, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica, ypracticará cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren convenientes dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben aportarinformación, inclusive, en su caso, la representación legal de la plantilla.

Los Departamentos y Áreas deberán colaborar con la Comisión instructora en todo lo que esta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios.

Durante el proceso de recopilación de información, que se realizará con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, tanto la persona acosada como la que presuntamente ha realizado el acoso tendrá el derecho a una investigación imparcial de los hechos, a que se entreviste a los testigos con carácter privado y nunca en presencia de ninguna de las partes, a la plena información sobre el punto en el que se halla el proceso, así como la total confidencialidaden el trato de la información y de los informes realizados al respecto.

El procedimiento de investigación finaliza con la elaboración de un informe dirigido al órgano directivo (véase Anexo IV), en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, pudiendo contemplarse las siguientesalternativas:

- ✓ Archivo de la denuncia por alguno de los siguientes motivos:
  - Desistimiento de la persona denunciante (en todo caso, y de oficio, continuará la investigación de la denuncia si se detectan indicios de acoso).
  - Falta de objeto o insuficiencia de indicios
  - Cuando, de las actuaciones previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.
- ✓ Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta a la de acoso sexual o por razón de sexo y tipificada en la normativa, se derivará al Departamento de Recursos Humanos para que abra un expediente.
- ✓ Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión instructora:
  - Solicitará la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados.
  - Propondrá las correspondientes medidas correctoras de la situación de cara a poner fin o minimizar el riesgo psicosocial y/o físico que se haya podido producir. Asimismo, se determinará a quién o a quiénes corresponde la implantación de dichas medidas y se establecerán los plazos para ello

Tanto las circunstancias agravantes como las atenuantes se tendrán en cuenta en el momento de aplicar la sanción correspondiente.

Se considerarán circunstancias agravantes las siguientes:

- La reincidencia en la conducta del acoso
- La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora

- La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

Se considerarán circunstancias atenuantes:

- Haber reconocido el hecho y procedido a disminuir los efectos de la falta.
- Haber aceptado la resolución informal.

La resolución, en virtud de lo señalado en el Informe, será tomada por el órgano directivo. Sedará traslado a la persona denunciada, a la persona denunciante, a la presunta víctima, si son diferentes personas, al Comité de Seguridad y Salud, y a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.
La persona denunciante podrá alegar en el plazo máximo de cinco días hábiles, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.
El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de diez días laborables, contados a partir del inicio del procedimiento formal.

7.7. Resolución de alegaciones

La Comisión instructora valorará la alegación presentada por la persona denunciante, y acordará rechazar la alegación o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas.

Si estas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir, con el fin de determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Como resultado de este proceso se podrá:

- Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- Modificar la resolución anteriormente adoptada, al apreciar indicios claros de acoso sexual o acoso por razón de sexo. En este caso se instará al órgano competente a la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la persona denunciante y a la presunta víctima si son personas diferentes, a la persona denunciada, a la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, al Comité de Seguridad y Salud, y a la comisión de seguimiento del Plan de igualdad.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días hábiles desde la recepción de la alegación.

7.8. Mecanismos de actuación especiales para los supuestos en que la realización del acoso se lleva a cabo a través de tratamientos ilícitos de datos personales.

Cuando la AEPD considere que un tratamiento de los datos personales pueda comportar un menoscabo grave del derecho a la protección de datos personales, podrá ordenar a las personas responsables o encargadas de los tratamientos el bloqueo de los datos y la cesaciónde su tratamiento y, en caso de incumplirse dicho mandato por estas, proceder a su inmovilización. Cuando se hubiese presentado una reclamación referida a la falta de atención por una persona responsable de los derechos establecidos en los artículos 15 a 22 del RGPD, la AEPD podrá acordar en cualquier momento, incluso con anterioridad a la iniciación del procedimiento sancionador, mediante resolución motivada y previa audiencia de la persona responsable del tratamiento, la obligación de atender el derecho solicitado,sin perjuicio de la continuación del procedimiento.

https://www.aepd.es/es/derechos-y-deberes/conoce-tus-derechos

Para supuestos excepcionalmente delicados (difusión de contenidos sexuales o violentos), la AEPD ha puesto a disposición del público un canal de denuncia cualificado, a través del cual se pretende simplificar el acceso a la ciudadanía afectada a las medidas cautelares previstas en el artículo 69 de la LOPDPGDD (bloqueo de los datos) frente a la difusión ilegítima en Internet de datos sensibles, de forma que se logre la retirada inmediata delos contenidos constitutivos de acoso de las redes sociales e Internet.

https://www.aepd.es/canalprioritario/

8. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Comisión instructora el control de la efectividad de las medidas implantadas.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en el Fundación Práxedes Mateo Sagasta, se dará información a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad y, en caso de que exista en un futuro, al Comité de Seguridad y Salud.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los resultados obtenidos sobre el estado óptimo, adecuado o insuficiente de las medidas implantadas, se podrá determinar si se debe dar por concluido o, por el contrario, se procede a reactivar la denuncia.

Se evaluará también, anualmente, el impacto del protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su mejora, si se considera necesario

9. RESPONSABILIDADES

La realización de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, podrá dar lugar a la exigencia de los siguientes tipos de responsabilidades, según la entidad y circunstancias en cada caso:

- Responsabilidad en el ámbito laboral: Las personas trabajadoras que lleven a cabo estas conductas incurrirán en responsabilidad disciplinaria que, en el caso de faltas muygraves, podrá acarrear el despido. Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al Convenio Colectivo de Empresa o, en su defecto, a los convenios sectoriales de cadacomunidad autónoma o provincia. Asimismo, constituye una infracción grave, sancionable con multas que pueden alcanzar los 6.250 euros, cualquier acción u omisión de la empresa que cause un daño a las personas trabajadoras, bien por no haber evaluado el riesgo laboral adecuadamente, incluidos los denominados riesgos psicosociales, o por no haber adoptado las medidas de prevención adecuadas. En concreto el acoso sexual en el ámbito laboral, cualquiera que sea el responsable, constituye una infracción muy grave, por la que se podrá sancionar a la empresa con multas que pueden alcanzar los 187.515 euros.
- Responsabilidad penal: el artículo 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, tipifica el delito de acoso sexual, siendo la competencia para apreciación, así como para el establecimiento de las penas correspondientes, de los órganos judiciales que resulten competentes de acuerdo con lo previsto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

  Ante indicios fundados de su comisión en el ámbito laboral, la Fundación Práxedes Mateo Sagasta denunciará ante el orden jurisdiccional correspondiente las que pudieran ser constitutivas de un delito de acoso sexual.

  En el ámbito penal será constitutiva de un delito de acoso sexual la siguiente conducta: solicitar favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima, con tal comportamiento, una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante. Esta conducta lleva asociada las siguientes penas:
  - Con carácter general, el que realizare esta conducta será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multade seis a diez meses.
  - Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, con el anunciaexpreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimasexpectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete mes o multa de diez a catorce meses.
  - Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado dos de este artículo.

  Asimismo, la difusión y la cesión a terceros de imágenes o vídeos sin consentimiento, incluso si se han obtenido con la anuencia de la persona afectada en cualquier lugarfuera de la mirada de terceros, cuando menoscaben la intimidad de una persona física, pueden ser constitutivas de diferentes delitos. Todos estos

delitos contra laintegridad moral, descubrimiento de secretos o incluso, de acoso sexual si fueran un medio para la obtención de favores sexuales, pueden ser castigados con penas de prisión.

- Responsabilidad en materia de protección de datos: la difusión de datos de una persona física (en contenidos tales como imágenes, audios o vídeos que permitan identificarla), publicados en diferentes servicios de internet sin consentimiento, se considera una infracción de la normativa de protección de datos personales. La AEPD es competente para sancionar estas conductas con multas que, en los casos más graves, pueden alcanzar los 20.000.000 de euros.
- Responsabilidad civil: se deberá responder por los daños y perjuicios causados a la persona afectada, tanto los de carácter patrimonial como los de carácter moral.

10. VIGENCIA

El presente Protocolo tendrá una vigencia de 4 años, igual que el Plan de igualdad en el que se enmarca, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse.

11. APROBACIÓN

El presente Protocolo queda aprobado por la Comisión negociadora del Plan de igualdad de la Fundación Práxedes Mateo Sagasta a fecha de 13 de mayo de 2026.

Y, para que así conste, firman:

En representación de la Fundación

- Dña. M.ª Josefa Castillo Pascual, Directora Académico del Instituto de Estudios Riojanos, Secretaria de la Fundación Práxedes Mateo-Sagasta

CASTILLO PASCUAL MARIA JOSEFA - DNI 16536532S

Firmado digitalmente por CASTILLO PASCUAL MARIA JOSEFA - DNI 16536532S
Fecha: 2026.05.28 12:45:30 +02'00'

En representación de las organizaciones sindicales mayoritarias

- D. Félix San Mateo Fernández, Secretario de Acción Sindical de UGT-Servicios Públicos de La Rioja

Firmado por SAN MATEO FERNANDEZ FELIX CESAR - ***3717** el día 28/05/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios

ANEXO I. MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DENUNCIA PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL O RAZÓN DE SEXO

SOLICITANTE

- Persona afectada
- Otros (indicar):
- Consentimiento para la activación del protocolo: SÍ/NO

TIPO DE ACOSO

- Sexual
- Por razón de sexo
- LGTBIfóbico

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre	
Apellido	
Puesto de trabajo	
Vinculación laboral	
Tf. de contacto	

A través del **Canal prioritario de la AEPD se puede solicitar** la retirada de vídeos o fotografías de contenido sexual o violento difundidos en Internet sin el permiso de las personas que aparecen en ellos estos contenidos (https://www.aepd.es/canalprioritario/). Esta solicitud es independiente de las que puedan plantearse ante las Fuerzasy Cuerpos de Seguridad del Estado o la Fiscalía.

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Adjuntar aquellas evidencias que puedan ser de ayuda (mensajes, emails, etc.)

En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos

SOLICITUD

☐ Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

Protección de datos:

Quién trata sus datos: La Fundación Práxedes Mateo Sagasta, situada en C/ Portales 2, 4ª planta, Logroño; **Con qué finalidad:** Gestionar eficazmente la tramitación de la denuncia hastasu archivo, resolución o sobreseimiento; **Por qué puede hacerlo:** Porque la puesta en conocimiento de los hechos genera un interés legítimo de la empresa en contribuir al esclarecimiento de los hechos que puedan determinar responsabilidad para la misma; **Quién másaccede a sus datos:** Sus datos podrán ser facilitados en caso de ser necesario a efectos de la investigación a los responsables de los departamentos de la empresa en la que trabaja que estén involucrados en la misma, a los responsables de la gestión de Recursos Humanos si fuese necesaria la adopción de medidas disciplinares, a los miembros de la Unidad de Cumplimiento Normativo del Grupo y a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, jueces y tribunales dependiendo de la trascendencia y gravedad de los hechos.; **Qué derechos tiene:** Acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento a la dirección anteriormente indicada o enviando un correo electrónico a atencionderechos@grma.masaveu.com Presentación de una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). **Cuánto tiempo se conservan los datos:** Los datos asociados a la denuncia se conservan durante el proceso de investigación y serán eliminados finalizado el mismo o a los tres meses desde su recogida

A través del **Canal prioritario de la AEPD se puede solicitar** la retirada de vídeos o fotografías de contenido sexual o violento difundidos en Internet sin el permiso de las personas que aparecen en ellos estos contenidos (https://www.aepd.es/canalprioritario/). Esta solicitud es independiente de las que puedan plantearse ante las Fuerzasy Cuerpos de Seguridad del Estado o la Fiscalía.

ANEXO II: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDADDE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña, habiendo sido designado/a por la Fundación Práxedes Mateo Sagasta para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de lasdiferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con lassiguientes obligaciones:

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

Asimismo, declaro que he sido informado por la Fundación Práxedes Mateo Sagasta de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En Logroño a _____ de _____ de _____

Firmado:

ANEXO III: MODELO DE INFORME PROCEDIMIENTO INFORMAL

Fecha:	Código:
COMISIÓN INSTRUCTORA (Relación nominal de sus integrantes)	
INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA: Fecha de la denuncia: Persona denunciante: Presunta víctima (si se trata de una persona diferente) Persona denunciada Tipo de acoso (Adjuntar copia de la denuncia)	
INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA: Breve descripción de los antecedentes (relación laboral entre presunta víctima y persona denunciada, hechos denunciados, frecuencia …) Tipificación de la falta tras el primer análisis realizado Medidas cautelares propuestas en su caso	
PROCEDIMIENTO INFORMAL Relación de las entrevistas mantenidas Resultado (Describir y adjuntar registro del resultado) Duración desde la recepción de la denuncia	
FIRMAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	

ANEXO IV: MODELO DE INFORME PROCEDIMIENTO FORMAL

COMISIÓN INSTRUCTORA (Relación nominal de sus integrantes)
PROCEDIMIENTO FORMAL: Fecha de constitución de la Comisión Instructora Fecha de notificación a la persona denunciada Audiencia a la persona denunciada Relación de los testimonios Relación de las pruebas Resumen de los principales hechos Duración del procedimiento formal Adjuntar las declaraciones de la persona denunciada y los testimonios recogidos
RESOLUCIÓN Conclusiones Tipificación de la falta Circunstancias agravantes o atenuantes Medidas Sanciones
COMUNICACIÓN Notificación a la persona denunciante Notificación a la persona denunciada
SEGUIMIENTO Fecha para la supervisión y revisión de la implantación de las medidas
FIRMAS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA