

Protocolo de prevención e intervención en caso de acoso



Fundación Veintiséis
de Diciembre

ÍNDICE

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN 26 DE DICIEMBRE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO	3
DEFINICIONES CLAVES EN EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	5
LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN.....	7
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	8
1. Recepción de la denuncia.....	8
2. Activación del protocolo de acoso	9
3. Informe de conclusiones	10
4. Fase de seguimiento.....	11
ACCIÓN PREVENTIVA	11

COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN 26 DE DICIEMBRE EN LA GESTIÓN DEL ACOSO

La Fundación 26 de Diciembre manifiesta **su compromiso innegociable con el respeto a la dignidad humana y el derecho fundamental a un entorno de trabajo y convivencia libre de violencia.**

Por ello, establecemos los siguientes pilares:

Tolerancia cero

No permitimos, en ninguna circunstancia, conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, ni discriminación basada en la identidad o expresión de género. Cualquier transgresión será investigada y sancionada con rigor, independientemente del rango o posición de las personas implicadas.

Reconocimiento de la diversidad e identidad

Reconocemos y respetamos la autoidentificación de género de cada persona. Nos comprometemos a garantizar un espacio seguro para las personas trans, no binarias y de género diverso, asegurando el uso de su nombre social y pronombres elegidos, así como el acceso a instalaciones acorde a su identidad.

Confidencialidad y no revictimización

Garantizamos la máxima discreción en el tratamiento de las quejas. El proceso de acompañamiento se centrará en la protección de la persona afectada, evitando cualquier interrogatorio innecesario o exposición que profundice su malestar.

Protección contra represalias

Ninguna persona que presente una denuncia de buena fe, o que participe como testigo en una investigación, sufrirá consecuencias negativas en su situación laboral o personal. La protección de la persona denunciante es una prioridad absoluta.

Prevención y educación

Entendemos que la mejor forma de erradicar el acoso es la prevención. Nos comprometemos a

la formación continua de nuestro equipo para identificar sesgos, eliminar prejuicios y fomentar una cultura de consentimiento y respeto mutuo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

De igual forma, este protocolo responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+ y en la Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.

En Madrid a 10 de marzo de 2026

DEFINICIONES CLAVES EN EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

Acoso sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, particularmente cuando crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Ejemplos: Observaciones sugerentes, contacto físico innecesario, exhibición de fotos pornográficas o solicitudes de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (*quid pro quo*).

Acoso por razón de sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona (generalmente hacia mujeres), con el propósito de atentar contra su dignidad.

- Ejemplos: Menospreciar a una compañera por el hecho de ser mujer, comentarios sobre la capacidad intelectual basados en el género o trato desfavorable por embarazo o maternidad.

Identidad de género

Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

- Nota: Incluye a personas trans, no binarias y cisgénero. El protocolo debe respetar la autodeterminación.

Expresión de género

Es la manifestación externa del género de una persona (vestimenta, comportamiento, voz, estética), independientemente de su identidad.

Orientación sexual

La capacidad de sentir atracción física, emocional o afectiva por personas de un género diferente, del mismo género o de más de un género (lesbianas, gais, bisexuales, asexuales, etc.).

Acoso por Identidad de género (Transfobia)

Cualquier acción hostil dirigida a una persona por ser trans o no binaria.

- Ejemplos: El misgendering intencionado (usar pronombres incorrectos), el deadnaming (llamar a alguien por su nombre anterior de forma despectiva) o cuestionar el acceso a baños según su identidad.

Acoso por Orientación sexual (Homofobia /Bifobia)

Discriminación o violencia hacia una persona por su orientación sexual real o percibida.

- Ejemplos: Bromas sobre la pluma, uso de insultos, exclusión de actividades sociales o difusión de rumores sobre la vida privada de la persona.

Outting (Revelación no consentida)

Acto de revelar la orientación sexual o la identidad de género de una persona a terceros sin su permiso explícito. En el entorno laboral, esto es una falta muy grave contra la intimidad.

Interseccionalidad

Es el fenómeno por el cual una persona sufre acoso por varios motivos a la vez (por ejemplo, ser mujer, trans y migrante).

Represalia

Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de haber presentado una queja, denuncia, o haber asistido como testigo en un proceso de acoso.

Ciberacoso laboral

Se entiende por «ciberacoso laboral» todo comportamiento de violencia psicológica, de comportamientos humillantes o vejatorios que adoptan múltiples formas, realizado a través de medios tecnológicos de amplio contenido, realizado generalmente, por uno o varios superiores o compañeros y compañeras de trabajo (ámbito laboral), de forma, habitual o que siendo un acto ocasional tenga efectos prolongados en el tiempo pero de gran intensidad dañosa, o recurrente y sistemática y, con el fin de destruir a la persona trabajadora acosada (en su salud, en su integridad física y psíquica).

Todos los comportamientos susceptibles de ser considerados como conductas de acoso se

pueden producir actualmente también a través de dispositivos tecnológicos y terminan generando por general, un mal ambiente de trabajo con importantes repercusiones en la salud de las personas trabajadoras, afectando a las relaciones de trabajo, y a la propia productividad de la empresa.

A modo de catálogo inventario o catálogo abierto, no de lista cerrada, se relacionan las prácticas más frecuentes y comunes de «ciberacoso laboral» en sus distintas modalidades: distribuir en internet imágenes o datos delicados o comprometidos, dar de alta en sitio web para estigmatizar o ridiculizar a la víctima, crear un perfil falso en nombre de la víctima con demandas sexuales, usurpar identidad de la víctima para hacer comentarios ofensivos, dar de alta el email de la víctima para convertirla en blanco de spam y contacto con desconocidos, acceder al ordenador de la víctima, distribuir falsos rumores de la víctima sobre un comportamiento reprochable de forma que quienes lo lean reaccionen y tomen represalias en contra de la víctima perjudicada, enviar mensajes ofensivos, hostigadores, amenazantes e incomodar y perseguir a la víctima en espacios de internet que frecuenta, uso del teléfono móvil como instrumento de acoso o acciones de presión permanente a través de TICs para actuar conforme a las solicitudes del acosador.

LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN

El órgano receptor y encargado de canalizar las quejas y denuncias por acoso, será la Comisión de Instrucción (CI) que estará formada por al menos un representante de la RLT y una persona designada por la Dirección de la Fundación 26 de Diciembre, con formación y experiencia en esta materia.

A fecha de aprobación de este protocolo la Comisión de Instrucción está formada por las siguientes personas:

- Víctor Méndez Lobo
- Víctor Ramos López

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Recepción de la denuncia

Cualquier persona trabajadora que considere que está siendo objeto de un presunto caso de acoso, y que no pueda ser resuelto por medios propios sin la intermediación de la estructura organizativa, lo pondrá en conocimiento de la CI, utilizando el modelo de denuncia establecido en el [canal del informante](#), en la web de la Fundación 26 de Diciembre.

También podrá denunciar cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente se comunique a la persona afectada y se obtenga su autorización.

La denuncia se realizará completando el formulario que aparece en el [canal del informante](#), y, aunque se podrá presentar de forma anónima, deberá contener la siguiente información:

- Persona o personas que, presuntamente, son víctimas de los actos.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo los actos.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento, aquellas denuncias que no contengan la relación de hechos que pudieran constituir dicha situación.

Para iniciar esta actuación es preferible disponer de pruebas o testigos, para evitar que un caso de violencia encubierta pueda agravarse ante la impunidad de la persona agresora por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.

Las denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados a través del presente procedimiento.

2. Activación del protocolo de acoso

Una vez que la denuncia ha sido presentada, la CI mantendrá una entrevista con la presunta víctima, en el plazo máximo de los 3 días laborables siguientes a su recepción, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible.

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, la CI precisará recabar toda la información necesaria, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con las personas que puedan aportar información del centro de trabajo.
- Entrevista con los superiores jerárquicos.
- Entrevista con la/s persona/s que presuntamente están llevando a cabo los actos violentos.
- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte de la persona presunta acosadora o la víctima, etc.).

Las entrevistas se realizarán siempre por separado. En casos de identidad de género, se debe evitar preguntas invasivas sobre la transición médica o la vida privada y que no tengan relación directa con el acoso.

En caso de considerar un riesgo grave e inminente podrá solicitar con carácter urgente la adopción **de medidas cautelares**.

Esta fase no debe exceder un plazo de 10 días desde la presentación de la denuncia.

3. Informe de conclusiones

A partir del análisis de la información obtenida, se deberá realizar un informe en el que se recojan los siguientes aspectos:

- Relación con los antecedentes del caso.
- Relación de hechos que hayan podido ser acreditados y pruebas realizadas (correos, mensajes, testimonios).
- Agravantes: Se considerará agravante si el acoso se basa en la identidad de género, orientación sexual o si existe una relación jerárquica.

Posteriormente llegaremos a las Conclusiones del procedimiento, en el que se pueden originar las siguientes situaciones:

1.- **Que existan indicios racionales** de una posible situación de acoso o de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral.

- La CI convocará a las partes:
 - Se mediará para la consecución de un acuerdo y el compromiso por parte de la persona acosadora de no volver a provocar dicha situación.
 - Se determinará una sanción en base al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente.

2.- **Que no se constaten indicios racionales** de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las conclusiones a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de acoso pretendida.
- Si se constatare que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar a la persona denunciada, o a la Entidad, la CI podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder.

El informe de conclusiones deberá estar elaborado en un plazo máximo de 30 días.

4. Fase de seguimiento

La CI realizará evaluaciones periódicas para asegurar el cumplimiento de las medidas establecidas en el informe de conclusiones que no hay represalias y que el entorno es seguro.

ACCIÓN PREVENTIVA

Para prevenir las situaciones de acoso, desde la dirección de la Fundación se fomentará la información, sensibilización y formación.

ANEXO I Cláusula de confidencialidad y no represalias

Es recomendable que, antes de cada entrevista en la fase de instrucción, el instructor lea este texto en voz alta y solicite la firma del entrevistado/a/e.

Debe ser firmada al inicio de cualquier fase de investigación por la persona denunciante, la denunciada, los testigos y los miembros de la Comisión Instructora. (Ley 4/2023 y Ley 2/2023 de protección del informante:

Cláusula de Confidencialidad y Compromiso de No Represalia

Expediente N.º:

Fecha:

1. Deber de confidencialidad

Todas las personas intervinientes en este procedimiento se comprometen formalmente a mantener la estricta reserva y secreto sobre:

- La identidad de la persona denunciante, la persona denunciada y los testigos.
- El contenido de las declaraciones, pruebas aportadas y deliberaciones de la Comisión.
- Cualquier dato sensible relativo a la salud, orientación sexual, identidad de género o vida privada de las partes.

El incumplimiento de este deber de sigilo será considerado una falta disciplinaria muy grave, con independencia de la resolución final del caso, y podrá dar lugar a acciones legales por vulneración del derecho a la intimidad y protección de datos.

2. Prohibición de represalias (garantía de protección)

De acuerdo con la normativa vigente, la organización garantiza que no se tolerará ninguna represalia, directa o indirecta, contra:

- La persona que presenta la queja o denuncia de buena fe.
- Los testigos que colaboren en el esclarecimiento de los hechos.
- Los miembros de la Comisión de Instructora.

Se consideran represalias prohibidas: Cualquier trato desfavorable, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, aislamiento social, denegación de formación o ascensos, o cualquier forma de hostigamiento vinculada a la participación en este protocolo.

3. Consecuencias del incumplimiento

Cualquier indicio de represalia dará lugar a la apertura inmediata de un nuevo expediente sancionador contra la persona responsable. Asimismo, se hace constar que:

- La denuncia falsa o malintencionada, realizada con conocimiento de su falsedad y ánimo de causar perjuicio, también será objeto de sanción disciplinaria.
- El compromiso de confidencialidad persiste incluso tras la finalización del procedimiento o la extinción de la relación laboral con la entidad.

Nombre y apellidos	DNI	Rol (Denunciante/Denunciado/Testigo/Comisión)	Firma

ANEXO II

Acta de Resolución de Expediente por Acoso [N.º Código]

En [Ciudad], a [Día] de [Mes] de 202[X]

1. Antecedentes

Con fecha [Fecha de inicio], se activó el Protocolo de Actuación ante la denuncia presentada por [Nombre de la persona denunciante / Nombre social] contra [Nombre de la persona denunciada] por presuntos hechos constitutivos de [Acoso Sexual / Acoso por Identidad de Género / LGTBIfobia].

2. Actuaciones realizadas

La Comisión de Instrucción ha llevado a cabo las siguientes diligencias durante el periodo de investigación ([Fecha inicio] a [Fecha fin]):

- Entrevistas individuales con las partes implicadas.
- Declaraciones de [Número] testigos identificados.
- Análisis de pruebas documentales (correos, mensajes, grabaciones, etc.).
- Evaluación del cumplimiento de la Ley 4/2023 y la normativa interna de igualdad.

3. Hechos Probados / Conclusiones

Tras el análisis de las pruebas y testimonios, la Comisión dictamina que:

- [] **Se confirma la existencia de acoso:** Los hechos descritos constituyen una falta [Leve / Grave / Muy Grave] según el régimen disciplinario vigente.
- [] **No se confirma el acoso, pero existen indicios de conflicto:** No se ha podido acreditar acoso, pero se detecta un entorno laboral inadecuado que requiere intervención.
- [] **Archivo del expediente:** No se han hallado indicios ni pruebas que sustenten la denuncia.

4. Resolución y Medidas Adoptadas

En vista de lo anterior, la Dirección de la Fundación 26 de Diciembre resuelve aplicar las siguientes medidas:

A) Medidas Disciplinarias (Para la persona denunciada):

- [Ej. Suspensión de empleo y sueldo por 15 días / Despido disciplinario / Amonestación escrita].

B) Medidas de Protección y Reparación (Para la persona denunciante):

- [Ej. Confirmación de su puesto de trabajo / Plan de seguimiento de 6 meses].

5. Notificación y Recursos

Esta resolución pone fin a la vía interna del protocolo. Se informa a las partes de su derecho a

acudir a la Jurisdicción Social o a la Inspección de Trabajo si no estuvieran conformes con la decisión. Se reitera la vigencia de la Cláusula de Confidencialidad y No Represalias firmada al inicio del proceso.

Firmas:

Dirección	Comisión de Instrucción	Recibí (Denunciante)	Recibí (Denunciado/a)