



PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Plan de igualdad entre mujeres y
hombres de Fundación Mujeres
(2026-2029)**

*Documento aprobado por la comisión Negociadora del
Plan de Igualdad el 23 de diciembre de 2025*



ÍNDICE

1. PREÁMBULO.....	3
2. COMPROMISO DE FUNDACIÓN MUJERES CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. VIGENCIA.....	5
5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES	5
6. TIPOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO.....	6
6.1. Acoso sexual.....	7
6.2. Acoso por razón de sexo.....	8
7. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN	9
8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	9
8.1. Presentación de la queja o denuncia	10
8.2. Activación del protocolo de acoso e inicio de la instrucción.....	11
8.3. Desarrollo de la instrucción.....	11
8.4. Resolución del expediente de acoso.....	12
8.5. Seguimiento.....	13
8.7. Garantías del proceso.....	16
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA	18



1. PREÁMBULO

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.

El texto del presente protocolo ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación Mujeres 2026-2029, recogiendo las aportaciones realizadas por la entidad y por las representantes de las trabajadoras en dicha comisión y se incorpora como instrumento de ejecución de plan de igualdad negociado.

El acoso laboral supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los Art. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los Art. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los Art. 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta ley establece que todas las organizaciones laborales deben promover la mejora de las condiciones de trabajo de sus empleados y empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los/las mismos/as, no sólo frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos producidos o favorecidos por las condiciones organizativas que puedan originar deterioro en la salud psíquica de los/las empleados/as: los riesgos psicosociales. El acoso moral, sexual, por razón de sexo o trato discriminatorio que se realice en esta organización se considerará un riesgo psicosocial y, en consecuencia, se adoptarán las medidas correctoras para que tales conductas cesen.

Realizar un protocolo para la gestión del acoso laboral en todas sus formas es además la fórmula que se recomienda por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud y también así lo dispone el Acuerdo Europeo sobre Acoso y Violencia en el Trabajo firmado en 2007 por los agentes sociales.

2. COMPROMISO DE FUNDACIÓN MUJERES CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fundación Mujeres, en su empeño por proteger los derechos de sus trabajadoras/es, su dignidad e igualdad, se compromete a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de conducta indebida o comportamientos abusivos que ocasionen un mal clima laboral.

Este compromiso se basa en el convencimiento de que todas las personas tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral. Esta convicción, junto con la consideración del acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas contrarias



al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, como una forma de discriminación por razón de sexo y como una manifestación de la violencia de género, hace incuestionable la necesidad de establecer medidas y estrategias que hagan efectiva la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y erradiquen las conductas contrarias a la dignidad de las mujeres.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso FUNDACIÓN MUJERES implanta un procedimiento de prevención y actuación frente a cualquier modalidad de acoso en el ámbito laboral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición de los tipos de acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

En el ámbito de FUNDACIÓN MUJERES no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Así mismo, este protocolo materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial en aras de la erradicación y la reparación de los efectos provocados por conductas de acoso sexual o por razón de sexo.

FUNDACIÓN MUJERES, al implantar este protocolo, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, en su organización.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este protocolo se aplicará a todo el personal de la organización, sin ninguna distinción ni por su forma de vinculación a la misma, ni por la duración de la misma. Incluirá a todos los centros de trabajo y al personal en prácticas y al voluntario y otras personas colaboradoras o vinculadas con la entidad que participen de los entornos de trabajo independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.).

El ámbito de aplicación de este protocolo, por tanto, no lo determina ni el lugar físico, ni la jornada laboral, y viene determinado por la relación de causalidad entre la conducta de acoso y el trabajo, es decir, aquella conducta de acoso que no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios o no hubiera tenido vinculación con la entidad.



Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta entidad y de una entidad o empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las entidades afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y según el procedimiento definido en este mismo documento.

4. VIGENCIA

La vigencia del presente protocolo está vinculada a la vigencia del Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Fundación Mujeres 2026-2029, quedando establecida en cuatro años, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo anualmente.

5. OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Todo el personal de FUNDACIÓN MUJERES tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas vinculadas con la entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

En particular son obligaciones de las partes las siguientes:

- **Obligaciones de la Fundación:** La Fundación tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48). En particular serán obligaciones de la representación de la entidad:
 - Trata cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
 - Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
 - Observar los indicios de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
 - Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
 - Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja.
 - Informar o investigar rigurosamente sobre las quejas o denuncias.
 - Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
 - Mantener la confidencialidad de los casos.
- **Obligaciones de las personas trabajadoras:** Las trabajadoras y los trabajadores tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema,



y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos. En particular serán obligaciones de todas las personas que presten servicios en Fundación Mujeres:

- La obligación de tratar a las demás personas con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

6. TIPOS Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

Denominamos ACOSO a cualquier acto o conductas no deseadas, por parte de cualquier persona trabajadora de la entidad, independientemente de su posición jerárquica en la organización que atenten contra la dignidad de la persona y del/a trabajador/a, creando un entorno intimidatorio, hostil y ofensivo.

En el presente protocolo están incluidas modalidades de acoso que pueden tener lugar en el ámbito laboral y que están prohibidas por el ordenamiento jurídico:

1. Acoso sexual.
2. Acoso por razón de sexo,

En cualquiera de las modalidades de acoso, se trata de acciones que tienen continuidad en el tiempo, con las que se pretende degradar psicológicamente a la persona afectada hasta el punto de producir una pérdida de autoestima y desinterés por el trabajo, favoreciendo de este modo, la creación de un ambiente hostil que puede desembocar en su salida voluntaria de la entidad. Por lo tanto, no pueden considerarse como acoso acciones o conflictos aislados que se dan en el contexto de las relaciones de trabajo, por muy intensos que puedan ser.

La direccionalidad del acoso puede ser:

1. **Acoso vertical descendente:** Es el que se da cuando la persona que acosa ocupa una posición superior jerárquica que la del trabajador o trabajadora afectada.
2. **Acoso vertical ascendente:** se da en los casos en los que quien sufre el acoso es una persona que tiene un rango superior jerárquico sobre la persona que está desarrollando la conducta.
3. **Acoso horizontal:** es el que se da entre trabajadores o trabajadoras que tienen la misma posición laboral o el mismo nivel.

Las herramientas digitales, como las redes sociales, aplicaciones de mensajería y plataformas en línea, pueden convertirse en medios para ejercer acoso sexual cuando se utilizan para enviar mensajes con contenido sexual no consentido, realizar insinuaciones inapropiadas, difundir imágenes íntimas sin autorización o ejercer presión mediante amenazas o insistencia constante. Este tipo de acoso vulnera la dignidad, la privacidad y la seguridad de las personas,



y demuestra que el entorno digital no está exento de conductas violentas, sino que puede amplificarlas debido al anonimato y al alcance masivo que ofrecen estas tecnologías.

6.1. Acoso sexual

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su Art. 7.1 dispone que **acoso sexual** es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, u ofensivo”.

De acuerdo con esta definición, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si:

- la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
- dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil humillante para la persona que es objeto de la misma.

Existen dos tipos de acoso sexual, denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como **chantaje sexual** y **acoso sexual ambiental**:

- **Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por una persona superior en la jerarquía laboral o por personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc. Son por tanto sujetos activos de este tipo de acoso quienes tengan poder para decidir sobre la relación laboral, es decir, toda persona jerárquicamente superior, o que sin serlo pueda influir en las decisiones de las mismas.
- **Acoso sexual ambiental:** Aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. En este tipo ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo y por tanto, en este caso, no hay que identificar una consecuencia laboral evidente y negativa como puede ser el despido, traslado, etc. Pero hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo. En este caso son sujetos activos las compañeras y los compañeros de trabajo, posean o no superioridad jerárquica, o las terceras personas relacionadas de algún modo con la empresa.

Entre las conductas de acoso sexual cabe incluir:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario (desde tocamientos innecesarios, palmadas, pellizcos o roces con el cuerpo de otro/a empleado/a, masajes no deseados, hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales)



- b) Comentarios, preguntas o gestos repetidos de carácter sexista o sexual acerca del cuerpo, la apariencia, la orientación sexual o el estilo de vida de una persona trabajadora.
- c) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.
- d) La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- e) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- f) Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.
- g) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc
- h) Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con las mejoras de trabajo del/de la trabajador/a o su estabilidad en el empleo.
- i) Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual

6.2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por **acoso por razón de sexo** “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Podrán ser conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras:

- a) Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- b) La desvalorización constante del trabajo de una trabajadora por su sexo.
- c) Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad.
- d) Situaciones en las que el sexo de la persona se utiliza como condicionante ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente, produciéndose, de este modo, una actitud discriminatoria o con fines degradantes.
- e) Conductas que supongan un menoscabo a la dignidad de las personas porque las tareas que realizan no se ajustan al estereotipo impuesto cultural o socialmente para su sexo.
- f) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua, realizada sobre una persona por razón de su sexo.

También se considera discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo,



destinados a impedir la discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo
- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

7. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

La prevención y sensibilización contra cualquier manifestación del acoso sexual y por razón de sexo es uno de los principios generales de intervención de la entidad, para lo cual se garantiza la existencia de información, formación y accesibilidad de los procedimientos y medidas contemplados en el presente protocolo.

Concretamente Fundación Mujeres, con la colaboración de la Representación legal de las trabajadoras, a través de la Comisión de Igualdad, promoverán la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta. Concretamente la entidad garantizará la puesta en marcha de las siguientes actuaciones:

- Puesta en conocimiento del Protocolo de todo el personal a través de los medios disponibles para la comunicación interna, entre otros:
 - Inclusión en el manual de acogida.
 - Puesta a disposición de documento en la intranet de la entidad.
 - Elaboración de notas informativas (noticias) de forma periódica sobre el protocolo; contenido y procedimiento.
- Desarrollo de acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el plan de formación de la entidad, dirigida a toda la plantilla.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

1. Presentación de la denuncia o queja.



2. Activación del protocolo de acoso (2 días laborables)
3. Apertura y desarrollo del expediente informativo (10 días laborables)
4. Resolución del expediente informativo (3 días laborables)
5. Seguimiento (a los 30 días)

8.1. Presentación de la queja o denuncia

Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá presentar denuncia verbal o escrita ante el órgano o persona competente, sin perjuicio de su derecho a denunciar ante Inspección de Trabajo, así como en la vía civil, laboral o a querrellarse en la vía penal. Asimismo, podrá presentar denuncia cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras.

La Fundación designa a la responsable del departamento de administración y recursos humanos (Actualmente Elvira García Álvarez, Elvira.garcia@fundacionmujeres.es) para la recepción e inicio de la tramitación de cualquier queja o denuncia que se reciba e materia de acoso en el ámbito del presente protocolo. En caso de ausencia, actuará de suplente la persona del departamento de administración que se designe al efecto, (actualmente Beatriz Martos Beatriz.martos@fundacionmujeres.es). Las quejas se podrán presentar por cualquiera de los medios de comunicación interna establecidos en la entidad de acuerdo con el modelo de queja que se adjunta en anexo a este protocolo. Sólo las personas designadas para la tramitación tendrán acceso a la gestión de las quejas.

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrán presentar tanto las personas que crean ser objeto de acoso como aquellas que tengan conocimiento de una situación de acoso en el ámbito del presente protocolo.

La entidad cuenta con un canal de denuncias que permite la presentación de denuncias anónimas también en este ámbito, garantizando la protección de la persona denunciante, la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa vigente en España. Las denuncias anónimas presentadas por este canal se utilizarán como mecanismo de detección temprana de conductas de acoso y adopción de medidas preventivas.

Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. A estos efectos se establecerá un código a cada una de las partes afectadas y se protegerá toda aquella información que permita la identificación de las personas implicadas tanto durante la tramitación, como posteriormente a la misma.

Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad. No obstante, en caso de demostrarse que una denuncia es maliciosa y falsa, podrá imponerse al/la empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que se considere adecuada de conformidad con la normativa aplicable y con el régimen de infracciones y sanciones establecido por el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.



8.2. Activación del protocolo de acoso e inicio de la instrucción.

Una vez recibida la denuncia, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación, dando traslado de forma confidencial de la información a la dirección para el desarrollo de los siguientes pasos:

- Establecimiento de las medidas cautelares necesarias de protección de la víctima, dirigidas a impedir que los hechos denunciados continúen, y también para impedir cualquier tipo de represalias sobre la persona denunciante.

Las medidas cautelares que se adopten por la dirección, serán las necesarias para garantizar el cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Deberán ser aceptadas por la víctima de manera voluntaria. Se procederá en todo caso a separar e interrumpir la relación laboral que pudiera existir entre la víctima y presunta persona acosadora de la víctima.

- Traslado de la queja o denuncia presentada (protegidos los datos personales) a la Comisión de Igualdad para la instrucción del procedimiento.

La Comisión de Igualdad designará en su seno una Comisión Instructora para los expedientes de acoso sexual o por razón de sexo. Su composición podrá ser revisada si así lo solicita cualquiera de las partes que componen la Comisión de Igualdad.

La Comisión Instructora estará formada por representantes tanto de la Fundación como de la representación de las trabajadoras integrantes de la Comisión de Igualdad. Cada parte podrá nombrar a un máximo de dos representantes y un mismo número de suplentes. Ambas partes se comprometen a garantizar que sus representantes tengan formación en la materia.

La instrucción se hará en todo caso por personas ajenas al entorno en que se produce el conflicto a tratar, como unidad, departamento o centro de trabajo y que no tengan relación personal o familiar con las personas implicadas en el proceso, utilizando la figura del miembro suplente si fuera necesario.

La empresa pondrá a disposición de la Comisión Instructora cuantos recursos sean necesarios para su correcto funcionamiento.

8.3. Desarrollo de la instrucción.

La Comisión Instructora abrirá el correspondiente “Expediente de Investigación por presunto acoso”. Dicho expediente estará formado por el conjunto de documentos que acreditan las actuaciones practicadas por la CI, tales como pruebas, declaraciones testimoniales, relación cronológica de hechos, actas, informes y cuantas se consideren oportunas para la aclaración de los hechos.

El desarrollo de la instrucción de la queja o denuncia de acoso realizará a través de una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que escuchará a las personas afectadas y testigos que se propongan y requerirá 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 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 representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. 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 a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Finalizada la investigación, la Comisión Instructora elaborará en el plazo de 20 días naturales desde el inicio de la instrucción un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si los hechos investigados “son constitutivos de acoso” o “no son constitutivos de acoso” en forma de resolución motivada. En los casos en los que la conclusión de la Comisión instructora no haya sido unánime, se incluirán en el informe las alegaciones particulares no coincidentes con el acuerdo mayoritario.

El plazo de resolución podrá ampliarse en los casos en los que la investigación de los hechos obligue a alargar dicho plazo por un tiempo imprescindible. La decisión de ampliación del plazo de instrucción deberá ser una decisión aprobada por unanimidad de la CI.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará a la entidad 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 apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la entidad, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

8.4. Resolución del expediente de acoso.

La dirección, 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 persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.



En esta comunicación, 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.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa 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 empresa. La aplicación de este tipo de medidas requerirá el acuerdo de la víctima.
 - 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 estatal de acción e intervención social o, en su caso, en el artículo 54 Estatuto de los Trabajadores. Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las establecidas en el régimen disciplinario establecido en el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, pudiendo ser estas entre otras:
 - el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
 - la suspensión de empleo y sueldo
 - la limitación temporal para ascender
 - el despido disciplinario

8.5. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, se realizará un seguimiento de los acuerdos adoptados a los 30 días por parte de la responsable del departamento de administración y recursos humanos. La responsable realizará un informe de seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos adoptados y el resultado y efectividad de las medidas aplicadas respecto.

La responsable del departamento de administración y recursos humanos, dará traslado del informe a la dirección que levantará acta en la que, además del análisis de implantación de las medidas acordadas, podrán incluirse nuevas medidas para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose.

Del contenido del acta se dará traslado a las personas implicadas en el procedimiento, notificando, en su caso las nuevas medidas adoptadas. Asimismo, se informará del seguimiento y el contenido del acta a la Comisión Instructora y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto 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 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 empresa.

8.6. Coordinación empresarial

Cuando la persona denunciante y/o la denunciada no pertenezcan a la plantilla de Fundación Mujeres pero sea/n usuaria/s de servicios o instalaciones de la entidad o pertenezcan a alguna empresa contratada, cliente o entidad colaboradora, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s o entidad/es implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) La denunciante no es trabajadora de Fundación Mujeres pero sí la denunciada.

De acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la empresa. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa o entidad implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Además, a través de la Dirección, se requerirá de la empresa o entidad implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora, a petición de la misma. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión Instructora.

En caso de que quede constatado el acoso, la Dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) La denunciante es trabajadora de Fundación Mujeres pero no la denunciada.



La denuncia se presentará ante la Fundación por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora, cliente o entidad colaboradora, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa o entidad implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa o entidad a la que pertenece y serán informadas a la Comisión Instructora con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la Dirección, a propuesta de la Comisión Instructora, se requerirá de la empresa o entidad implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la Comisión Instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la Comisión Instructora.

En caso de que la empresa o entidad implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

c) Ni la denunciante ni la denunciada trabajan en Fundación Mujeres

Tanto el personal subcontratado como las personas usuarias de servicios prestados por la Fundación pueden verse implicadas en situaciones de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. En estos casos, la denuncia dará apertura de un expediente por parte de la propia Dirección, que será informado a la Comisión de Igualdad.

Se adoptarán las medidas cautelares que se estimen oportunas o, de no ser posible su aplicación por no ser las implicadas personas empleadas directamente por la compañía, se realizará la propuesta de medidas cautelares a las empresas o entidades implicadas.

En estos casos la Dirección se pondrá a disposición de las empresas o entidades implicadas con el fin de que investiguen los hechos y resuelvan con la mayor celeridad posible. Se solicitará de dichas empresas información sobre sus resoluciones, con el fin de realizar un seguimiento y finalmente cerrar el expediente. El cierre del expediente y las medidas adoptadas por todas las empresas implicadas serán informados a la Comisión de Igualdad.



8.7. Garantías del proceso

Con el objetivo de salvaguardar los derechos de las personas implicadas en el desarrollo del procedimiento de acoso se aplicarán los siguientes principios de actuación a cualquiera de las actuaciones a lo largo del mismo:

- a) **Deber de sigilo o confidencialidad:** Todas las personas que tengan acceso a cualquier tipo de información relacionada con el procedimiento hayan participado o no en su desarrollo, tienen el deber de sigilo y confidencialidad respecto de la misma.
- b) **Derecho a la intimidad:** También se garantizará la protección del derecho a la intimidad y que el tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos. A partir de la resolución de inicio del procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada tendrán derecho de acceso al material existente en relación con el proceso. Este acceso no incluye el contenido de la denuncia, que debe ser siempre confidencial y que no debe formar parte del procedimiento.
- c) **Asesoramiento:** La entidad pone a disposición de las personas implicadas los recursos existentes para informar sobre el acoso y el funcionamiento de este protocolo en defensa de sus derechos. Igualmente, las personas miembros de la comisión de igualdad responderán a las demandas de información y asesoramiento que pudieran plantear las personas implicadas en el procedimiento. Tanto la víctima como la persona denunciada, tendrán derecho a ser asistidas por una persona de su elección a cualquiera de los actos del procedimiento.
- d) **Derecho de protección frente a represalias:** La entidad se asegurará de que las personas que intervengan en calidad de testigo o faciliten información no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará un asunto disciplinario.
- e) Aplicación del criterio de **veracidad de las denuncias presentadas** y respeto al principio de **presunción de inocencia** de la persona denunciada.
- f) **Impulso del procedimiento en todas sus fases por la entidad:** Así mismo, la entidad garantizará en todos los casos, el desarrollo de las fases del procedimiento, una vez activado este protocolo.
- g) **Salvaguarda de los derechos de tutela judicial:** En ningún caso, la activación y/o desarrollo de este procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.
- h) **Reparación del daño** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente protocolo de acoso de Fundación será objeto de seguimiento anual, a través de la presentación de la actualización de datos de funcionamiento y medidas preventivas adoptadas, información que se incluirá en el informe de seguimiento anual del Plan de igualdad que se presenta anualmente ante la Comisión de Igualdad.



En el seno de la Comisión de Igualdad, a la vista de la información de seguimiento facilitada, se realizará una valoración sobre la marcha, cumplimiento y efectividad de las medidas que en su caso hayan sido adoptadas, así como propuestas de mejora de la prevención y el procedimiento contempladas en el mismo.

La evaluación final del Protocolo se realizará en el marco de la evaluación final del Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de Fundación Mujeres.

En dicha evaluación se analizarán:

- La implantación y desarrollo del protocolo (dificultades encontradas, elementos facilitadores de la puesta en marcha...)
- Los cambios logrados en la organización o el impacto conseguido.
- Propuestas para la revisión del protocolo en el marco del futuro plan de igualdad.



ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

**A/A Responsable de tramitación de Quejas/denuncias de Acoso de Fundación Mujeres.
Departamento de Administración y Recursos Humanos**

FECHA:

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS:

- Persona que ha sufrido el acoso
- Otra persona (Especificar)

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE:

Nombre y apellidos:

NIF:

Centro de trabajo:

E mail:

DATOS DE LA PERSONA ACOSADA *(Sólo si la denunciante es una persona distinta de quien sufre el acoso)*

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA:

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Si se trata de una empresa externa indique cuál:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

- Tipo de acoso que se denuncia:
 - Acoso sexual
 - Acoso por razón de sexo
 - NS/NC
- Relato de los hechos: *(Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas y lugares en las que se produjeron los hechos siempre que sea posible):*

TESTIGOS Y OTRAS PRUEBAS:

En el caso de que haya testigos de los hechos indicar nombre apellidos:

	Nombre y apellidos	Centro de trabajo
Testigo 1		
Testigo 2		
Testigo 3		
(...)		



Adjuntar cualquier medio de prueba documental que considere oportuno (indicar cuales):

	Archivo adjunto	Tipo de documento
Documento 1		
Documento 2		
Documento 3		
(...)		

SOLICITUD:

Solicito se tenga por presentada esta queja/denuncia de acoso frente a _____(nombre de la persona agresora)_____ y se dé inicio al procedimiento previsto en el protocolo de acoso de Fundación Mujeres

Fdo.: _____(nombre y apellidos de la persona denunciante)_____

(Firma de la persona denunciante)

A cumplimentar por el departamento de Administración y Recursos Humanos:

Comunicación de recepción de queja e inicio del procedimiento de acoso.

Fecha de recepción:	
Responsable de tramitación¹:	Elvira García Álvarez
Código Queja/denuncia	QA/(año)/nº de orden (Ej: QA/2025/001)
Código persona acosada <i>(El código se utilizará para a anonimización del dato de persona acosada en toda la gestión del expediente)</i>	<i>(Código de queja) + A1 (continuar con numeración en el caso de más de una persona acosada (A2,A3, etc...))</i> <i>(Ej.: QA/2025/001/A1)</i>
Código persona denunciada <i>(El código se utilizará para a anonimización del dato de persona denunciada en toda la gestión del expediente)</i>	<i>(Código de queja) + D1(continuar con numeración en el caso de más de una persona denunciada (D2,D3, etc...))</i> <i>(Ej.: QA/2025/001/D1)</i>
Documentación que se acompaña:	

¹ La persona responsable de la tramitación de las quejas es la Jefa del Departamento de administración, en el momento de entrada en vigor del protocolo: Elvira García Álvarez e mail Elvira.garcia@fundacionmujeres.es



En Madrid, a fecha de la última fecha de las firmas digitales emitidas:

Firma:

Firmado por:
M Guadalupe G^a
415B7C2176DD45C...
Guadalupe García Iglesias
RLT de los centros de trabajo de Asturias

Firma:

Firmado por:
Blanca Aguilar Martínez
BF0C588EAE1C492...
Blanca Aguilar Martínez
RLT del centro de trabajo de Madrid

Firma:

Firmado por:
Alicia Pérez de la Fuente
76BFE18FAC8D47B...
Alicia Pérez de la Fuente
RLT del centro de trabajo de Madrid

Firma:

DocuSigned by:
Nieves Martínez Ten
D674684BE1D6413...
Nieves Martínez Ten
En representación de las trabajadoras de los centros de trabajo sin RLT, por el sindicato UGT Servicios Públicos

Firma:

DocuSigned by:
Lucía Ceacero Gómez
BDC43220457A408...
Lucía Ceacero Gómez
En representación de las trabajadoras de los centros de trabajo sin RLT, por el sindicato CCOO Federación de Servicios

Firma:

Firmado por:
marisa.soletto
F46500C02F1147E...
Marisa Soletto Avila
En representación de Fundación Mujeres

Firma:

Firmado por:
María José Carretero García
F00E458CDBC24E0...
María José Carretero García
En representación de Fundación Mujeres



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE TRABAJO
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: FUNDACIÓN MUJERES
Expediente: 90/17/0325/2026
Fecha: 10/03/2026
Asunto: COMUNICACIÓN DE DEPÓSITO
Destinatario: MARIA LUISA SOLETO AVILA
Código 90105772172026.

En virtud de lo establecido en la disposición adicional segunda del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo previsto en el artículo 12 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el antecitado Real Decreto 713/2010, esta Dirección General de Trabajo **COMUNICA** que queda formalmente depositado el Acuerdo de empresa sobre el “*Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo*” de la **FUNDACIÓN MUJERES**.

LA DIRECTORA GENERAL, P.D. (Real Decreto 502/2024, de 21 de mayo, y Orden TES/801/2025, de 18 de julio).,
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
AC Sector Público
Firma Válida

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28009 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EA0041807

CSV : RCC-11cf-1581-9a67-7568-7c83-b85e-3208-b9d6

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 10/03/2026 19:21 | NOTAS : F