

Planes y medidas vigentes hasta 31/12/2027.

**MEDIDAS DE LA ASOCIACIÓN
FACTORÍA F5 PARA ALCANZAR LA
IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES
QUE ELIMINEN ESTEREOTIPOS Y
FOMENTEN EL VALOR DE LA IGUALDAD
EN TODOS LOS ÁMBITOS.**



{ ÍNDICE }

Best Place to Grow	3
Mecanismos de entorno protector	4
Fomento de la igualdad a través de las acciones en el aula con el alumnado:	6



Best place to grow:

A través de nuestra política Best Place to Grow (BP2G), en Anexo 1, trabajamos activamente para eliminar estereotipos de género y fomentar una cultura de igualdad en todos los ámbitos de nuestra organización. Reconocemos la diversidad como un valor esencial y promovemos la inclusión mediante medidas concretas que garantizan equidad de oportunidades y condiciones laborales justas para todos los integrantes de nuestra comunidad.

Entre nuestras principales acciones se encuentran la implementación de una política salarial interna equitativa, la mejora continua de las condiciones laborales base y la creación de un grupo promotor de género, encargado de liderar iniciativas orientadas a la igualdad. Estas medidas se complementan con nuestra política de entorno protector, diseñada para fomentar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y libre de sesgos.



Adicionalmente, en Factoría F5 asumimos un compromiso firme con el equilibrio entre el número de mujeres y hombres en nuestra organización, favoreciendo siempre la inclusión y representación femenina. Este compromiso se refleja en la composición actual de nuestra entidad: un 60% del Comité de Dirección está representado por mujeres, más del 60% del equipo formativo está integrado por mujeres y, a nivel global, el 70% de las personas que forman parte de nuestra asociación son mujeres.

Además, impulsamos espacios para el desarrollo profesional y personal del equipo, valorando el aprendizaje continuo y promoviendo el liderazgo inclusivo. Estas iniciativas se combinan con estrategias para fortalecer el trabajo en equipo, fomentar una comunicación abierta y transparente, y garantizar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, contribuyendo así al bienestar integral de todas las personas que forman parte de Factoría F5.

Anexamos nuestra Política de Best Place To Grow:
[Política de BP2G](#)

Mecanismos de entorno protector:

La Asociación Factoría F5 ha establecido un Sistema Interno de Protección (Anexo 2) para garantizar un entorno seguro, inclusivo y respetuoso que promueva los valores de diversidad, equidad e integridad en todos los niveles de la organización. Este sistema busca prevenir, responder y reportar cualquier situación de violencia, asegurando el bienestar de todas las personas vinculadas a la asociación, incluidos voluntarios, colaboradores y beneficiarios.





Entre las medidas adoptadas, se encuentra un **Código de Conducta** que detalla principios y comportamientos esperados para prevenir situaciones de riesgo, como garantizar el respeto mutuo, promover un lenguaje inclusivo y mantener un estilo de comunicación no violenta. Asimismo, se prohíbe cualquier tipo de trato discriminatorio o conducta que pueda dañar la integridad física, psicológica o emocional de los beneficiarios y miembros de la organización.

De manera específica, Factoría F5 cuenta con un **Protocolo de prevención, detección y actuación antiacoso (Anexo 3)**, que forma parte integral de este sistema. Este protocolo establece procedimientos claros para identificar, reportar y gestionar incidentes de acoso o cualquier comportamiento que vulnere los derechos de las personas. Dicho protocolo se incluye como anexo a este documento, fortaleciendo nuestro compromiso con la creación de espacios libres de violencia y discriminación.

El **Comité Entorno Protector**, conformado por representantes de la asociación, tiene como función velar por el cumplimiento del código de conducta, investigar y responder ante las denuncias recibidas. Este comité opera bajo estrictas normas de confidencialidad y presenta informes periódicos para evaluar la eficacia del sistema de protección y proponer mejoras continuas.

Finalmente, Factoría F5 refuerza su compromiso con la formación y sensibilización de su equipo, asegurando que todos los miembros de la organización estén capacitados para identificar y abordar situaciones de riesgo. A través de estas acciones, la asociación busca no solo proteger, sino también empoderar a las personas para que contribuyan activamente a la construcción de un entorno más justo y equitativo.

Anexamos documento detallado con nuestro [Sistema interno de protección](#)



Fomento de la igualdad a través de las acciones en el aula con el alumnado:

La Asociación Factoría F5, para contribuir a la igualdad de género en el ámbito tecnológico implementa las siguientes acciones específicas en el aula:

- Mentorías, una al mes, a modo de charla o masterclass, realizadas por mujeres profesionales del sector tecnológico. Esto permite crear un programa de mentoría con mujeres líderes en tecnología que puedan apoyar a las alumnas, ofreciéndoles orientación y un espacio puntual y especializado para resolver dudas en un entorno inclusivo. Estas mentorías, pueden reforzarse con acciones de impulso de liderazgo en el sector tecnológico, y sobre cómo realizar una negociación salarial y/o cómo enfrentarse a barreras de género en el ámbito laboral, entre otros. Estas sesiones podrían estar dirigidas tanto a mujeres como a hombres para fomentar la sensibilización.
- Adicional a las mentorías realizadas por mujeres, se podrán complementar los espacios con charlas y talleres sobre igualdad de género en tecnología. Esto incluiría invitar a expertos y expertas a dar conferencias sobre la brecha de género en el sector tecnológico, y cómo tanto hombres como mujeres pueden contribuir a reducirla.



- Colaboración inclusiva en los proyectos grupales. El mentor, tutor o profesor, según el caso y el tipo de proyecto formativo de Factoría F5, tratará de asegurarse de que los equipos de trabajo durante su formación estén equilibrados en cuanto a género. También promoverá que las mujeres asuman roles de liderazgo dentro de los proyectos.

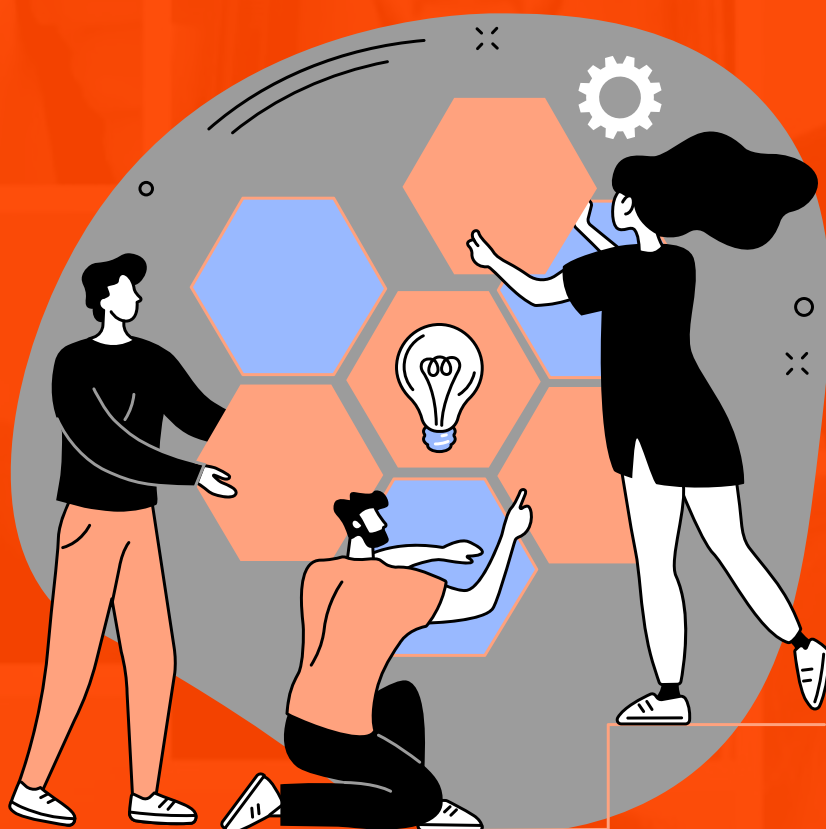
- Sesiones específicas de trabajo sobre el síndrome de la impostora, un fenómeno que afecta especialmente a las mujeres en sectores tecnológicos y que puede minar su confianza. Estas sesiones estarán dirigidas a identificar y superar esta barrera psicológica, dotando a las participantes de herramientas para reforzar su autoestima y seguridad profesional
- Se ofrecerá flexibilidad en la conciliación de la vida personal y formativa, teniendo en cuenta que, habitualmente, las mujeres asumen mayores responsabilidades en el cuidado de familiares, ya sea de menores o personas mayores. Esta flexibilidad permitirá que más mujeres puedan participar en los programas formativos, asegurando una mayor inclusión.
- Asimismo, se habilitará un entorno protector donde las mujeres puedan sentirse seguras en caso de que ocurra alguna incidencia que pueda interferir con su desarrollo formativo. La descripción del mecanismo de entorno protector se describe en este mismo documento con mayor detalle.
- Establecimiento de un sistema de indicadores para medir el impacto de estas acciones en la reducción de la desigualdad de género. Éstos incluirán el porcentaje de mujeres participantes en el programa, su tasa de éxito en la formación, la tasa de inserción laboral a los 6 meses tras la formación y/o el nivel de satisfacción con la formación y el acompañamiento recibido, expresado a través de encuestas.



info@factoriaf5.org

www.factoriaf5.org

{ BEST PLACE TO GROW }



En un entorno organizativo tan dinámico, reconocemos la importancia de no solo atraer talento excepcional, sino también de nutrir y potenciar el crecimiento individual y colectivo. Es nuestra intención crear un lugar donde cada miembro del equipo no solo cumpla su rol, sino que también prospere en sus diferentes dimensiones, un terreno fértil donde las habilidades, aspiraciones y potencial de cada persona se nutra y florezca.

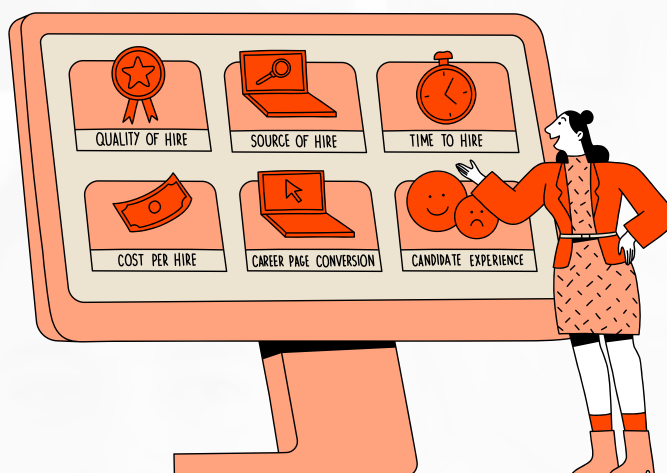
Para ello, Factoría F5 ha definido una serie de valores que buscan ser los pilares de nuestra cultura de crecimiento:

Diversidad e Inclusión: Buscamos y celebramos la diversidad. Reconocemos y promovemos las singularidades y diferencias de todas las personas, sin condescendencia.

Integridad: Manera de hacer y ser en coherencia con los valores compartidos, actuando con transparencia, compromiso con las personas, equidad y respeto.

Trabajo en equipo: Colaboramos dando lo mejor de nosotros mismos, poniendo al servicio de la misión nuestra experiencia, conocimientos y habilidades de forma corresponsable creciendo individual y colectivamente

Innovación: Nuestra práctica diaria se basa en la mejora continua, revisión, análisis e incorporación de medidas que ayuden a mejorar nuestras acciones y procesos que nos permita incrementar nuestro impacto



Empoderamiento: promovemos el crecimiento integral, el desarrollo de habilidades y la resiliencia a todos quienes son parte de nuestra RED.

Solidaridad situamos a las personas en el centro de lo que hacemos, siendo el eje que engrana nuestra forma de trabajar y de relacionarnos con los y las profesionales, los y las coders, voluntariado etc..

Con estos pilares pretendemos cultivar una cultura organizativa centrada en ser el “Best Place to Grow” (BP2G) construyendo no solo una entidad exitosa, sino una comunidad de profesionales empoderados y comprometidos que contribuyan al éxito sostenido de nuestro propósito.



Nuestro objetivo BP2G

Promover el crecimiento personal y profesional del equipo, valorando el aprendizaje y la reflexión, creando un entorno de trabajo propicio para el desarrollo y la satisfacción de los empleados.



Compromisos de cultura BP2G

Para ello hemos definido 6 compromisos vinculados a nuestros valores, que serán nuestra brújula de BP2G.

- Promover el crecimiento personal y profesional
- Generar espacios para fortalecer el trabajo en equipo
- Fortalecer medidas de diversidad, inclusión, equidad e igualdad
- Apoyar el equilibrio entre vida laboral y personal:
- Fomentar la comunicación abierta y transparente
- Impulsar un entorno de calidad, innovador y creativo

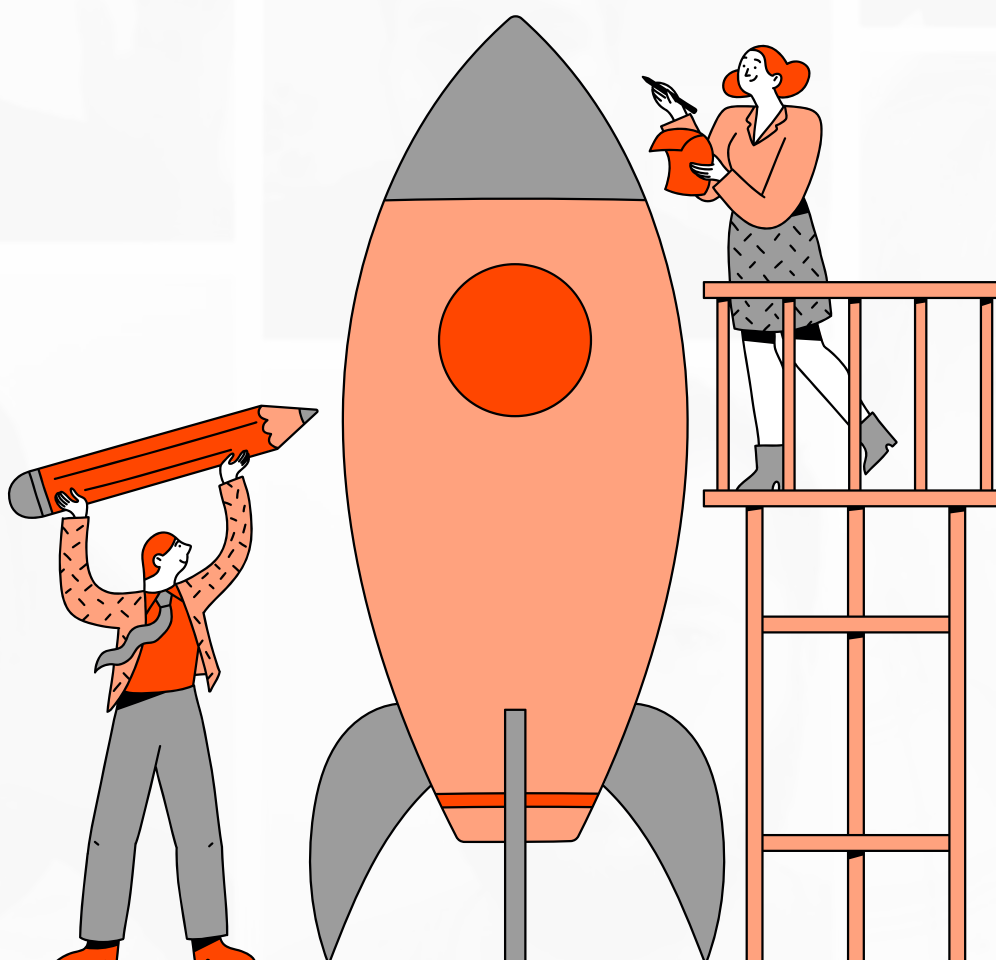


Promover el crecimiento personal y profesional

Fomentaremos un ambiente de trabajo que valore el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades. Así también la reflexión del desempeño individual y de equipo. Creando espacios seguros donde las personas puedan discutir y reflexionar sobre las problemáticas colectivas de los proyectos y áreas de mejora.

¿Cómo lo hacemos?

- Definiendo nuestros roles
- Estableciendo una política formativa transversal e individual
- Valorando nuestro desempeño de forma regular
- Potenciando el liderazgo de nuestro equipo directivo.



Generar espacios para fortalecer el trabajo en equipo:

Promovemos el desarrollo de equipos, generando nuevas fórmulas de trabajo que potencien equipos multidisciplinarios, con vínculos genuinos que favorezcan la unión entre sus participantes.

¿Cómo lo hacemos?

- A través de programas de mentoría
- Fomentando la creación de equipos de mejora multidisciplinarios y/o especializados



Fortalecer medidas de diversidad, inclusión, equidad e igualdad:

Reconocemos la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo y trabajar activamente para eliminar los sesgos y barreras que impiden la equidad e igualdad de oportunidades. Esto implica implementar políticas y prácticas inclusivas, así como fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y acogedor para todos.

¿Cómo lo hacemos?

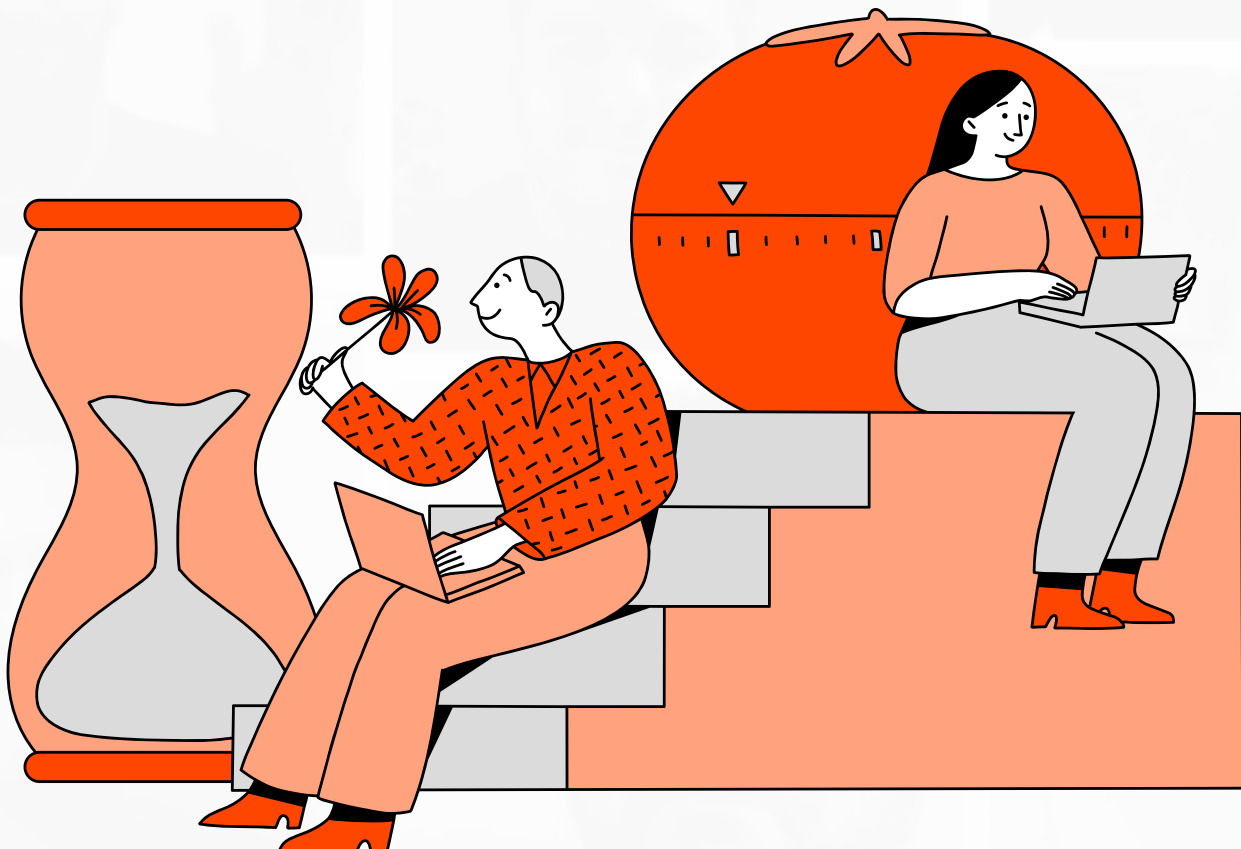
- Respetando nuestra política de entorno protector
- A través de un grupo promotor de género
- Estableciendo un política salarial interna
- Estableciendo mejora en las condiciones laborales base

Apoyar el equilibrio entre vida laboral y personal:

Creemos en la importancia de la salud mental y el bienestar del equipo, por lo que ofrecer flexibilidad laboral, programas de bienestar y apoyo a la conciliación entre la vida profesional y personal estará en nuestras prioridades.

¿Cómo lo hacemos?

- Potenciando el grupo promotor BP2G
- Informando con antelación un calendario laboral anual
- Estableciendo pautas para la gestión de la jornada laboral
- Adecuando protocolos de desconexión digital
- Promoviendo espacios de autocuidado
- Evaluando la satisfacción y el engagement del equipo.



Fomentar la comunicación abierta y transparente

Promovemos una cultura de comunicación abierta donde el equipo se sienta cómodo compartiendo ideas, opiniones y preocupaciones, fomentando la cultura del feedback.



¿Cómo lo hacemos?

- A través de las reuniones de feedback (1:1)
- Participando en reuniones de escuela
- Generando los canales de comunicación necesarios

Impulsar un entorno de calidad, innovador y creativo

Desafiamos de forma regular el status quo de lo que hacemos generando un entorno innovador, ágil, comprometido con mejora continua y la calidad

¿Cómo lo hacemos?

- Potenciamos la mejora continua y establecemos estándares de calidad.
- Fomentamos los grupos de innovación y mejora.



Entorno Protector Asociación Factoría F5

INTRODUCCIÓN

La **Asociación Factoría F5** (en adelante Factoría F5) quiere generar, dentro de su organización, comportamientos coherentes con los valores y la misión de la entidad como una organización segura, protectora y generadora de espacios de crecimiento y transformación para las personas en situación de vulnerabilidad así como para todas las personas vinculadas a la asociación (voluntariado, socios/as, profesionales y colaboradores).

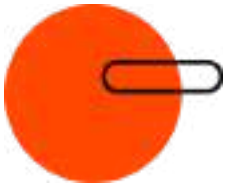
Por este motivo, hace todo lo posible para prevenir, responder y reportar ante cualquier caso de violencia o sospecha de ésta así como fomentar **entornos seguros y protectores**.

Las personas trabajadoras y todas aquellas vinculadas a la organización tienen que mostrar en todas las ocasiones la mejor conducta hacia todas las personas de la entidad.

El **presente documento expone los valores y principios comunes** y describe los pasos a seguir para dar **cumplimiento a nuestro compromiso**. Constituye el **Sistema de Protección Interno de Factoría F5 el Código de Conducta y el Protocolo de Actuación** desarrollados en el presente documento.

Consideramos fundamental que la plantilla y todas las personas que trabajan o colaboran con la organización estén concienciadas y comprometidas con el buen trato y la **protección de las personas en situación de vulnerabilidad**.





VALORES DE FACTORÍA

Somos una asociación sin ánimo de lucro que construye la primera red de escuelas digitales solidarias, inclusivas y gratuitas en España dedicadas a ofrecer oportunidades a personas en situación de vulnerabilidad en el mundo de la programación y del desarrollo web

Valores:

- **Diversidad e Inclusión**
- **Integridad**
- **Trabajo en Equipo**
- **Empoderamiento**
- **Solidaridad**

ALCANCE

Esta **política de protección** se aplica a:

- Todas las personas trabajadoras de Factoría F5, estudiantes en prácticas y voluntariado.
- Personal colaborador, prestadores/as de servicios y contrapartes, siempre que mantengan una relación directa con Factoría F5.
- Beneficiarios/as (coders, participantes de talleres u otras actividades...).

CÓDIGO DE CONDUCTA

La persona firmante se compromete a:

- **Respetar a todas las personas** por igual, independientemente de su origen, creencia, religión, raza, aspecto, orientación sexual o pertenencia a un grupo social determinado.
- **Tratar** a todas las personas con respeto y educación.
- **Usar** un lenguaje afable, inclusivo, asertivo y promover la escucha activa y la empatía. Utilizar un estilo de comunicación no violenta en todas las relaciones establecidas en el marco de Factoría F5.
- **Actuar** en el ámbito profesional de acuerdo con los intereses de los/as beneficiarios/as.
- **Crear espacios** y relaciones libres de cualquier tipo de violencia en todos los ámbitos y esferas que afecten a la intervención con los/as beneficiarios/as.
- **Conocer**, identificar y prevenir las situaciones de riesgo para la integridad física, psíquica y/o sexual de los/las beneficiarios/as.
- **Garantizar** la privacidad y confidencialidad sobre los datos personales de lo/as beneficiarios/as.



- **Pedir autorización** antes de fotografiar o grabar. Respetar el derecho a la propia imagen, intimidad y dignidad. Para fotografiar o grabar a menores se exige autorización previa de las personas adultas autorizadas.
- **No haremos uso no profesional** de las imágenes tomadas de las personas beneficiarias ni utilizaremos las imágenes en las redes sociales personales salvo tener una autorización expresa para ello. No se archivarán imágenes de personas beneficiarias de los programas de la Asociación, en equipos informáticos o dispositivos personales.
- **Denunciar ante el Comité de Protección** las acciones que vulneren los derechos de los/las beneficiarios/as, malas prácticas profesionales o comportamientos violentos, para facilitar la investigación por parte de la entidad, de acuerdo con los procedimientos que están establecidos para estos casos.
- Ante un posible caso de maltrato, facilitar y potenciar la participación y autonomía de los/as afectados/as, informando de los espacios establecidos para su **comunicación o denuncia**.
- **Detectar** e informar de cualquier situación de violencia. Es una responsabilidad legal y ética comunicar estas situaciones.
- **Contribuir**, favorecer y promover un buen clima laboral, así como informar de cualquier situación de violencia entre las personas trabajadoras y/o colaboradoras de la entidad según los canales establecidos.

En cualquier caso, no es aceptable:

- Tener comportamientos que produzcan daño en cualquier esfera de la vida de la persona como avergonzar, gritar, insultar, humillar, aislar, estigmatizar, despreciar, degradar y castigar.
- Aceptar comportamientos violentos entre beneficiarios/as y establecer dinámicas basadas en el desequilibrio de poder.
- Tener conductas, actitudes o teorías que inciten al odio, racismo, sexismo y/o homofobia.
- Discriminar, mostrar tratamientos diferenciales o favorecer a determinadas personas, excluyendo a otras.
- Interferir, acceder o invadir espacios interpersonales e íntimos de la persona.
- Mostrar desprecio hacia otras culturas, creencias, religiones, tradiciones o usos y costumbres.
- Tolerar o tener comportamientos ilegales o peligrosos como por ejemplo consumir sustancias psicoactivas, etc.

Con respecto al trato con menores de 18 años además no es aceptable:

- Estar a solas o alejado con un/a menores, sin justificación profesional, evitando las relaciones personales exclusivas y los contactos íntimos con menores de 18 años.
- Participar en actividades sexuales con menores de edad, ya sean físicas o virtuales.
- Manifestar comportamientos ofensivos, conductas físicas inapropiadas o sexualmente provocadoras en presencia de menores de 18 años.
- Utilizar vehículos privados para trasladar a menores de 18 años.
- Hacer uso de formas de contacto personal con menores de 18 años de nuestros programas, como correo electrónico, teléfonos móviles, y otros, para una finalidad diferente a la estrictamente profesional.
- Consumir alcohol en presencia de menores de 18 años.





PROTOCOLO DE NOTIFICACIÓN DE INCIDENCIAS DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todas las personas tienen el deber de notificar cualquier conducta detectadas que vulnere el actual código de conducta:

- **Profesionales y colaboradores/as** de la entidad.
- Personas **beneficiarias** (coders, participantes de talleres...).

¿Qué se debe notificar?

- Cualquier situación en la que se tenga constancia o sospecha que un trabajador/a y o colaborador/a o beneficiario/a ha incumplido el **Código de Conducta** de la entidad.
- Cualquier duda, inquietud que pueda tener un trabajador/a o un colaborador/a respecto al **Sistema de Protección**.

¿Cuándo se debe informar?

- En caso de hechos que puedan constituir delitos o potenciales delitos y siempre que implique a menores de 18 años, la comunicación se debe realizar de forma inmediata.
- En el caso de conductas que incumplan el código de conducta a la mayor brevedad posible.
- En caso de que sea una duda o inquietud, en cualquier momento.

¿A quién y cómo se ha de informar?

E-mail: entorno.protector@factoriaf5.org que será recibido por una persona (preferentemente mujer) representante de la Junta Directiva externa al equipo técnico de Factoría F5.

Comité Entorno Protector

Se creará un **Comité de Protección** con las siguientes funciones:

- Velar por el actual código de conducta.
- Investigar, realizar informes y elevar a denuncia en su caso las conductas que vulneren el actual código.
- Revisar, actualizar y adaptar el actual código de conducta.
- Atender todas las consultas, denuncias o sugerencias de trabajadores/as, colaboradores/as y coders.

El comité estará constituido por:

- Las/os responsables de **escuelas de Factoría F5**.
- Un miembro de la **Junta Directiva de la Asociación Factoría F5** designado por la Junta Directiva (mujer, preferiblemente). La persona representante de la **Junta Directiva** actuará como **Responsable de Protección** de la asociación.
- Se podrá invitar como **asesoría externa otras personas externas** o del equipo por sus experiencias o competencias.

Las/os responsables garantizarán total confidencialidad de los asuntos tratados. Las personas miembro del Comité de Protección firmarán un documento de confidencialidad específico.

Semestralmente el Comité presentará un informe a la Junta Directiva sobre el estado del Sistema Interno de Protección.

En el caso de que se trate de una duda relacionada con el Sistema Interno de Protección se procederá a su resolución inmediata por parte de los/as responsables de escuela sin necesidad de reunir a la totalidad del Comité de Protección. En el caso de que sea necesario más tiempo para recabar información y preparar la respuesta por parte de los miembros del Comité de Protección, se confirmará de forma inmediata la recepción de la consulta y se informará de que se dará respuesta en el menor plazo posible intentando concretar la fecha aproximada (máximo una semana).

El **Comité de protección se reunirá como mínimo cada 6 meses** si no se ha producido ninguna comunicación para valorar y evaluar el estado del Sistema Interno de Protección de la Asociación Factoría F5.

En el caso de recepción de una notificación acerca de un incidente de protección existirán dos itinerarios de respuesta en función de si el/la responsable de protección aprecia o no indicios de un posible delito.

Así pues:

EN CASO DE HECHOS QUE PUDIERAN CONSIDERARSE CONSTITUTIVOS DE DELITO HACIA MENORES DE 18 AÑOS:

En caso de que en la notificación se aprecien indicios de delito hacia menores de 18 años, la persona **Responsable de Protección** convocará de manera inmediata al **Comité de Protección** que se reunirá para valorar el caso y se informará inmediatamente a la persona representante legal de la asociación para iniciar los trámites legales. **La persona denunciada será apartada cautelarmente de sus funciones con efecto inmediato.**

La persona representante legal de la asociación comunicará la decisión, motivada por escrito, a la persona que presuntamente ha vulnerado el sistema de protección para su conocimiento y efectos, abriendo remitiendo a la persona interesada pliego de cargos con exposición de los hechos constitutivos de falta.

La persona afectada deberá, en el plazo de tres días naturales, manifestar por escrito lo que considere conveniente para el esclarecimiento de los hechos

EN CASO DE HECHOS QUE NO SE APRECIEN INDICIOS DE UN POSIBLE DE DELITO HACIA MENORES DE 18 AÑOS:

En caso de notificación de un incidente en materia de protección en el que no se aprecien indicios de delito hacia menores de 18 años, el/la Responsable de Protección, **en un plazo máximo de 48 horas**, convocará el Comité de Protección y se pondrá en contacto con la persona informante, para ampliar la información y formalizar la notificación mediante la cumplimentación del Anexo A: Informe de notificación de incidente.

Una vez se realice la formalización del Informe de notificación de incidente, la Responsable de Protección o la persona en que delegue del Comité de Protección dará traslado a la persona afectada e identificada en la notificación para recabar y contrastar la información recogida.

Toda esta información será recogida en un informe de seguimiento que incluirá acciones y recomendaciones a aplicar. La persona responsable de la instrucción (Responsable de Protección o persona del Comité de Protección en quien delegue) desarrollará la investigación del caso, incluyendo entrevistas a la persona investigada y a los posibles testigos para recabar toda la información posible, que quedará recogida en un informe final. No se entrevistará como testigos a los menores para evitar así una revictimización secundaria.

Este informe se realizará con la mayor brevedad posible en un plazo máximo de 15 días naturales desde el inicio de la notificación. Durante este periodo se podrá contar con asesoría legal externa y se consultará la normativa legal y/o laboral aplicable, así como aspectos tales como la reincidencia o la proporcionalidad.

Dicho informe será elevado a una reunión del Comité de Protección para su validación. En el caso de que algunas de las acciones propuestas requieran de la aprobación de la Junta Directiva, el representante de ésta en el Comité se encargará de elevar el informe a la misma y realizar las gestiones que pertoque (convocatoria de junta extraordinaria, adaptación orden del día de la siguiente Junta, etc.).





Asociación Factoría F5
Av. Bogatell 82-86, bajos,
08005, Barcelona
www.factoriaf5.org
entorno.protector@factoriaf5.org

Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Acoso por razón de Orientación Sexual y Expresión o Identidad de Género

ASOCIACIÓN FACTORIA F5

Fecha versión	01/02/2023
---------------	------------



Índice de contenidos

I. OBJETIVOS	2
II. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
III. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	3
IV. NORMATIVA DE REFERENCIA	4
V. DEFINICIONES	5
i. <i>Acoso sexual</i>	5
ii. <i>Acoso por razón de sexo</i>	7
iii. <i>Acoso moral</i>	8
iv. <i>Acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género</i>	8
VI. ÓRGANO INSTRUCTOR	9
VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	10
VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	11
IX. MEDIDAS A ADOPTAR DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	14
ANEXO I	16
ANEXO II	20

I. OBJETIVOS

Este protocolo elaborado por la entidad ASOCIACION FACTORIA F5 tiene por objeto prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo entre mujeres y hombres en el trabajo, y por razón de orientación sexual o identidad de género, definiendo las pautas que nos permitan identificar una situación de abuso sexista en entorno laboral. Se incorporan propuestas específicas en la defensa de los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, mediante el presente protocolo, la entidad pretende establecer los procedimientos de actuación a seguir en los supuestos en que se produzcan estas conductas que atenten contra la dignidad y el derecho a la igualdad de trabajadoras y trabajadores, a fin de resolver esta situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando la salvaguarda de los derechos de las personas afectadas y la sanción de quien sea responsable del acoso.

En la línea de lo anterior, este protocolo tiene por objeto informar, formar y sensibilizar a las trabajadoras y trabajadores en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, dando pautas para identificar estas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan, renunciando al silencio y la complicidad con la persona o personas acosadoras. Por eso, la entidad llevará a cabo la articulación de una organización específica y la implementación de las medidas necesarias para atender y resolver los casos que se produzcan.

Mediante la elaboración e implementación del presente protocolo, ASOCIACION FACTORIA F5 se compromete a garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas, así como la aplicación de las medidas que en cada caso procedan para la protección de las víctimas en todo momento, con inclusión de las medidas cautelares que sean oportunas. Todo ello a fin de acabar con el acoso y, en su caso, aplicar las medidas sancionadoras pertinentes a quienes o quienes ejerzan el acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual constituyen comportamientos reprobables que vulneran los deberes y derechos básicos de la plantilla de ASOCIACION FACTORIA F5.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará a todo el personal que preste servicios por la entidad ASOCIACION FACTORIA F5, independientemente de su nivel jerárquico, el puesto de trabajo que ocupen o el puesto de prestación de los servicios. Así, será de aplicación a todo el personal laboral de la compañía, la dirección de la misma, así como a terceros que, en virtud de la suscripción de un contrato de prestación de servicios de carácter mercantil, preste servicios para la misma.

Asimismo, este protocolo es aplicable al centro de trabajo de ASOCIACION FACTORIA F5, cuyo domicilio se encuentra en:

Avenida Bogatell nº 82, bajos 2º, de 08005 – Barcelona.

III. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

En la convicción de que la cultura y los valores de ASOCIACION FACTORIA F5 están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con el fin de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, se elabora este protocolo de actuación para la prevención y el tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, a través del cual se definen las pautas que deben regir por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro, erradicar cualquier comportamiento que pueda considerarse constitutivo de acoso en el ámbito laboral.

En este sentido, al tiempo que se cumple también con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que se dispone en su artículo 48 lo siguiente:

«1. Las empresas promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar trámite a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A tal fin se podrán establecer medidas a negociar con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras ante ellos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo».

En ASOCIACION FACTORIA F5 consideramos que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a los trabajadores y trabajadoras directamente afectados, sino que repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa. Por ello, ASOCIACION FACTORIA F5 se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso ya afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:

- ▣ Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, y no puede estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quien sea la víctima o persona acosadora en la situación denunciada.
- ▣ Los trabajadores y trabajadoras de ASOCIACION FACTORIA F5, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

IV. NORMATIVA DE REFERENCIA

Las medidas a adoptar por parte de la entidad ASOCIACION FACTORIA F5 mediante este protocolo toman como referencia la normativa que se expone a continuación:

- ▣ La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar ya la propia imagen (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, a velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- ▣ La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio incluye el acoso laboral en el Título VII que trata "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral".
- ▣ El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en los artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96 enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.

- ❑ La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ❑ La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- ❑ Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ❑ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las administraciones públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.
- ❑ Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el puesto de trabajo (2001/2339), que, entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- ❑ Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo
- ❑ 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 LGTBI,

V. DEFINICIONES

i. Acoso sexual

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de forma reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Puede producirse entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los siguientes comportamientos pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- ☑ Difundir rumores, preguntar o contar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- ☑ Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- ☑ Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- ☑ Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o participar en actividades lúdicas no deseadas.
- ☑ Realizar demandas de favores sexuales.
- ☑ Hacer miradas lascivas en el cuerpo.
- ☑ Hacer gestos obscenos.
- ☑ Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- ☑ Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- ☑ Hacer un acercamiento físico excesivo.
- ☑ Arrancar o buscar deliberadamente quedarse solo, innecesariamente, con una persona.
- ☑ Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajear no deseados, etc.).
- ☑ Forzar a la persona sitiada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- ☑ Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

En cualquier caso, a fin de determinar los indicios constitutivos de una situación de acoso sexual, la entidad atenderá al criterio establecido por la Organización Internacional el Trabajo (OIT) en el Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991. Esta normativa dispone que, en las situaciones de acoso sexual concurren tres elementos o circunstancias:

- 1) Un comportamiento de carácter sexual.
- 2) Una situación o comportamiento indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona que lo sufre.
- 3) Que este comportamiento o conducta cree un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona objeto del mismo.

ii. Acoso por razón de sexo

Es constitutivo de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la

persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Puede producirse entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- ☒ Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- ☒ Decir insultos basados en el sexo y/u orientación sexual de la persona trabajadora.
- ☒ Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- ☒ Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- ☒ Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- ☒ Utilizar humor sexista.
- ☒ Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- ☒ Chantaje sexual por razón de sexo.
- ☒ Realizar acoso ambiental por razón de sexo.

Atendiendo a lo expuesto, se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de forma menos favorable que otra en situación comparable.

Igualmente, se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, pone a personas de un sexo en particular desventaja respecto a personas del otro, salvo que esta disposición, criterio o práctica se pueda justificar objetivamente atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar esta finalidad sean necesarios y adecuados.

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo. Más concretamente, con carácter enunciativo y no limitativo, son situaciones o comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo con motivo del embarazo o maternidad los siguientes:

- ☒ Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.

- ☐ Atribuir labores sin sentido, imposibles de conseguir o con plazos irracionales.
- ☐ Impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizar el trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.)
- ☐ Denegar a la trabajadora, de forma arbitraria, permisos o licencias a que tiene derecho.

iii. Acoso moral

Resulta constitutiva de acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

iv. Acoso por orientación sexual, identidad y/o expresión de género

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

A modo de ejemplo, pueden ser acoso por orientación sexual expresiones ridiculizantes, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o hablar; tratar de aislar a la persona o humillarle delante de sus compañeros o compañeras. Es decir, se prohíbe cualquier insinuación, manifestación, lenguaje, comunicación o actitud que contenga una visión LGTBifóbica.

VI. ÓRGANO INSTRUCTOR

El firmante del presente Protocolo acuerda la creación de la Comisión Instructora para intervenir siguiendo las pautas establecidas en el protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual, participando en el expediente informativo, evaluando si se ha producido una conducta considerada acoso sexual o en razón de sexo y orientación sexual, y emitiendo finalmente un informe sobre los hechos constatados.

Se trata de una comisión que estará integrada por 3 personas, participando con voz y voto. Estas personas serán las siguientes:

1. Sra. Noelia Torres Baños, con DNI 43534393Q, en calidad de Directora. de ASOCIACION FACTORIA F5.
2. Sra Rebeca Rodriguez García, con DN 10905462N, en calidad de Responsable de Escuela de ASOCIACION FACTORIA F5.
3. Sra Paula Farias Cornejo, con NIE Y3426460A., en calidad de Responsable de Recursos Humanos de ASOCIACION FACTORIA F5.

En el caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar como sustituto de cualquiera de las personas titulares de la Comisión la siguiente:

4. Como sustituto de la representación de la empresa, Sra María del Carmen Salcedo Vereda, con DNI 11818593C, en calidad de Presidenta de la Junta Directiva de ASOCIACION FACTORIA F5.

Asimismo, para el caso de que la entidad desarrolle e implemente en el futuro la figura del agente de igualdad, éste formará parte integrante de la Comisión Instructora, con voz pero sin voto.

En caso de que la persona sitiada o el supuesto acosador fueran miembros de Recursos Humanos, ésta será sustituida por dos (2) personas que desarrollen funciones directivas en la empresa, en todas las actuaciones en las que ésta debe intervenir en virtud del presente Protocolo, para que las partes gocen de las máximas garantías.

En todo caso, la Comisión Instructora deberá participar y llevar a cabo las siguientes funciones:

- ☑ La recepción de las denuncias,
- ☑ Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- ☑ Colaboración y coordinación en todas las investigaciones que se estimen pertinentes,
- ☑ Efectuar recomendaciones e implementarlas, en materia de medidas cautelares necesarias,
- ☑ Recabar toda la información que entiendan necesaria del entorno de las partes implicadas para la resolución del expediente,
- ☑ Elaborar un informe en el que se incluyan las conclusiones de la investigación,
- ☑ Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones,
- ☑ Velar por el cumplimiento y la correcta implementación de las garantías dispuestas en este protocolo de actuación,

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Para evitar que se produzcan potenciales conductas de acoso, ASOCIACION FACTORIA F5 establecerá las siguientes medidas preventivas:

- ☑ Asignar los medios humanos y materiales necesarios, adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
De esta forma, se promoverá la sensibilización a favor de los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira este protocolo e, igualmente, se influirá sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa.
- ☑ Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados, en un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y rapidez las denuncias que se presenten.
- ☑ Informar a la totalidad de la plantilla de ASOCIACION FACTORIA F5 sobre el contenido de este protocolo y promover la sensibilización de los valores sobre los que se inspira. Se facilitará este protocolo al personal de nuevo ingreso en ASOCIACION FACTORIA F5 en la fecha de bienvenida.
- ☑ Se pone a disposición de los trabajadores este protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el formulario elaborado por ASOCIACION FACTORIA F5 para la comunicación de la denuncia por parte de los empleados en la empresa.
- ☑ En caso de resultar necesario, la empresa facilitará formación específica de acoso laboral y/o sexual e impartirá formación de acoso laboral y/o sexual y por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio, formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevos empleados.
- ☑ Garantizar que las personas implicadas en cualquier denuncia no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que sean procedentes en caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora de la plantilla. Este procedimiento velará especialmente por:
 - o Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber atestiguado, asegurando que, cuántos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

- o Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.
 - o Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.
- ▣ ASOCIACION FACTORIA F5 promoverá que, cuando una persona detecte actuaciones que pudieran constituir situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual ya sea la presunta víctima u otra persona, esto se ponga en conocimiento de forma verbal o por escrito a la Comisión Instructora, a cualquier persona integrante de la misma, o a la Dirección de Recursos Humanos por atender las posibles denuncias que se produjeran por acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo y orientación sexual. En los dos últimos casos será necesario de forma urgente, trasladar el asunto a la Comisión.

De este modo, comunicada no formalmente la posible situación de acoso, la función de la Comisión Instructora será entrevistarse con la persona afectada y conducir todo el procedimiento de actuación, dando inicio al procedimiento con la presentación formal de la denuncia por parte de la persona sitiada.

VIII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En aquellos casos en que la entidad ASOCIACION FACTORIA F5 tenga conocimiento de un presunto supuesto de acoso sexual o por razón de sexo y por razón de orientación sexual, sea directo por la interposición de una queja o denuncia, o indirecto por la denuncia del personal de la compañía, se iniciará un procedimiento de investigación y actuación.

Durante el transcurso del procedimiento, de conformidad con los principios y garantías enunciados en este Protocolo, la entidad ASOCIACION FACTORIA F5 velará por la protección de la intimidad del trabajador o trabajadora, así como por el mantenimiento de la confidencialidad del caso, conforme al deber de sigilo.

Asimismo, durante el desarrollo de las investigaciones, que serán tramitadas con la mayor celeridad posible, la entidad garantiza que mostrará total imparcialidad en el trato con todas las personas afectadas, así como en cuanto a las personas que se encargarán de la investigación y actuación, y llevará a cabo un total seguimiento profesional y riguroso de los pasos estipulados en este Protocolo, adoptando las medidas contempladas en el mismo.

El procedimiento relativo a las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por razón de orientación sexual, debe desarrollarse siguiendo las siguientes fases:

- 1) **Denuncia:** La pondrá por escrito el trabajador/a afectado o el sindicato en su representación, rellenando el formulario específico que se prevé en este protocolo, y será enviado a los miembros de la Comisión de Instrucción para atender esta denuncia mediante el correo electrónico

noelia.torres@factoriaf5.org o bien también podrá optar por entregarlo presencialmente a cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora.

La denuncia deberá contener:

- a. Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- b. Hechos o pruebas en las que se fundamente la denuncia.
- c. Identificación de la persona denunciada y cargo que ocupa en la entidad.
- d. Firma.

ASOCIACION FACTORIA F5, cuando considere que existen suficientes indicios, podrá iniciar actuaciones de oficio para averiguar sobre posibles situaciones de acoso.

2) **Expediente informativo:** Recibida la denuncia, la Comisión Instructora abrirá un expediente informativo.

El expediente informativo se resolverá en el plazo máximo de 15 días laborables a contar desde la formalización de la denuncia por parte de la persona sitiada. En los casos debidamente acreditados por su complejidad ya propuesta de cualquier miembro de la Comisión Instructora, este plazo podrá ampliarse hasta un máximo de 30 días laborables.

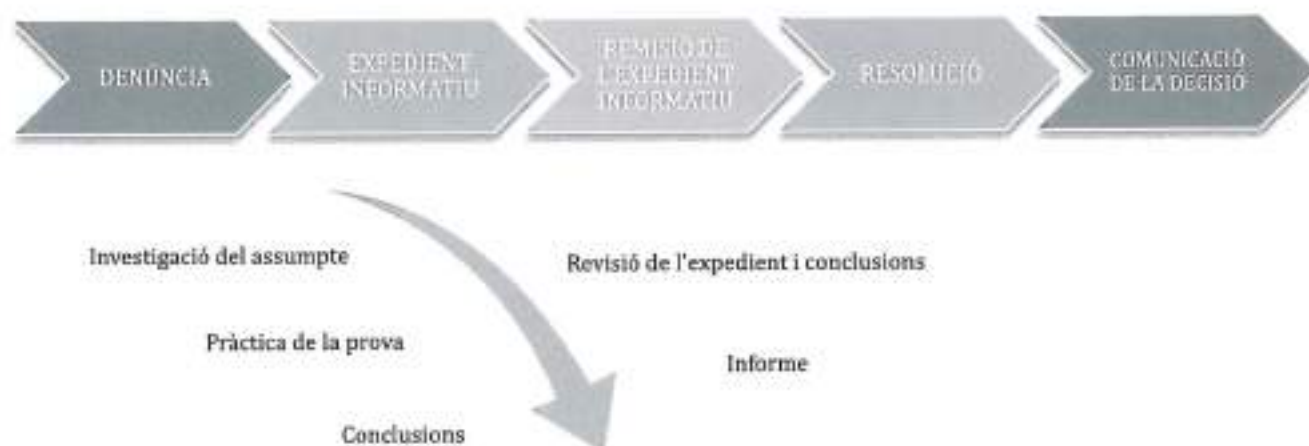
Este expediente informativo constará de las siguientes fases:

- i. **Investigación del asunto:** Audiencia a las personas que puedan estar implicadas, con comunicación al denunciado/a de los cargos que hay contra él/ella, información de las consecuencias disciplinarias e informar de que se abre un proceso de investigación.
- ii. **Apertura de un período de práctica de prueba:** Que podrá consistir en testigos, documentos y cualquier otro medio probatorio de los legalmente previstos. Las pruebas podrán ser solicitadas por las partes, así como las que puedan practicar de oficio la Comisión Instructora.
- iii. **Vista del expediente y conclusiones de las partes implicadas.**
- iv. **Informe:** Finalizada la instrucción del expediente informativo, la Comisión Instructora emitirá un informe motivado que recogerá los hechos considerados probados sobre el caso de acoso investigado, indicando los medios de prueba del caso y su valoración, las circunstancias concurrentes observadas y las conclusiones a las que se haya llegado. El informe se formalizará por escrito y será firmado por la Comisión Instructora.

Este informe deberá contener como mínimo:

- a. Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

- b. Medidas cautelares aplicadas.
 - c. Actuaciones realizadas en la fase de investigación (testigos, pruebas, etc.).
 - d. Conclusiones.
 - e. Medidas propuestas.
- v. **Medidas cautelares:** Durante la tramitación del expediente y en caso necesario, cualquier miembro de la Comisión Instructora podrá recomendar a Recursos Humanos, previa comunicación a los demás miembros de la Comisión, la habilitación de medidas cautelares de protección necesarias y que no supongan un perjuicio a la persona denunciante, previa audiencia de ésta.
- 3) **Remisión del expediente informativo:** La Comisión Instructora remitirá a Recursos Humanos el informe junto con la denuncia, si la hubiere.
- 4) **Resolución:** La Dirección de ASOCIACION FACTORIA F5 junto con Recursos Humanos (RRHH), una vez analizado el informe con los hechos probados, adoptará las medidas que correspondan, las cuales podrán ser: de conciliación – mediación, organizativas o disciplinarias. La existencia de represalias, coacciones o amenazas contra el denunciante o contra cualquier persona que haya participado en la investigación serán calificadas de falta muy grave y dará lugar a la imposición de las sanciones que la Dirección de la empresa considere oportunas.
- 5) **Comunicación de la decisión:** La resolución adoptada por la empresa se comunicará y entregará a las partes implicadas ya la Comisión Instructora del Protocolo de Acoso.
- En cualquier caso, la empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, si procede, a las consecuencias derivadas de las situaciones de acoso



IX. MEDIDAS A ADOPTAR DESPUÉS DE LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

En caso de que del informe emitido por la Comisión Instructora concluya:

- i. **Que existen indicios racionales de una posible situación de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género:** se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución y la dirección podrá incoar el expediente disciplinario imponiendo una sanción por la comisión de una falta muy grave o, incluso, el despido disciplinario.
- ii. **Que no existen indicios de una posible existencia de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, pero se evidencie una situación de conflicto o riesgo psicosocial:** deben aplicarse las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución.
- iii. **Que los datos aportados o los testigos sean falsos:** la dirección podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario suponiendo una falta grave o muy grave.
- iv. **Que la denuncia se haya hecho de mala fe:** la dirección podrá incoar el expediente disciplinario imponiendo una sanción por la comisión de falta muy grave o, incluso, el despido disciplinario.

La dirección de ASOCIACION FACTORIA F5 deberá realizar un seguimiento de las medidas adoptadas, así como cumplir con la obligación de garantizar la salvaguarda del principio de no discriminación y de supervisión de posibles represalias contra cualquier persona que haya participado en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo y/o informador/a. Asimismo, si existen indicios de afectación a la salud del trabajador/a deberá hacerse seguimiento a través del área de Vigilancia de la Salud de la entidad.

Las acciones incluidas en este Protocolo serán independientes de cualquier otro que, sobre los mismos comportamientos o conductas, puedan interponerse ante instancias administrativas y/o judiciales.

Cuando RRHH de la Compañía tenga conocimiento de comportamientos o conductas que sin constituir acoso laboral puedan constituir otras faltas laborales corregibles disciplinariamente, podrá iniciar el procedimiento sancionador que corresponda.

ANEXO I

FORMULARIO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES CONSTITUTIVAS DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

DATOS

Lugar donde sucedió el incidente:

Dirección:

Localidad:

Provincia:

CP:

Centro de trabajo:

¿Cuál es su cargo en ASOCIACION FACTORIA F5?

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es su número de teléfono o correo electrónico de contacto?

DENUNCIA

Fecha de la denuncia:

Descripción de los hechos denunciados:

Indique si los hechos denunciados se están produciendo actualmente o, en caso contrario, la fecha en que se produjeron:

¿Cuántas personas han estado afectadas por los hechos descritos?

¿Conoce la identidad de las personas comprometidas en esta situación/comportamiento?

En caso afirmativo, indique los siguientes datos:

1. Nombre persona implicada:

Cargo:

2. Nombre persona implicada:



Cargo: _____

3. Nombre persona implicada:

Cargo: _____

¿Existe algún cargo directivo involucrado en la irregularidad?

En caso afirmativo, indique los siguientes datos:

1. Nombre directivo involucrado:

Cargo: _____

2. Nombre directivo involucrado:

Cargo: _____

3. Nombre directivo involucrado:

Cargo: _____

¿La situación denunciada es conocida por su órgano superior directo u otros órganos superiores?

En caso afirmativo, identifique a las personas que hayan intentado encubrir este problema y las medidas que tomaron para encubrirlo:

1. Nombre persona implicada:

Cargo: _____

2. Nombre persona implicada:

Cargo: _____

3. Nombre persona implicada:

Cargo: _____

¿La situación denunciada tiene un impacto económico?

¿Dispone de algún documento o prueba que resulte acreditativo de la irregularidad denunciada?

En caso afirmativo, indique cuál:

PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos personales que facilite serán incorporados a un fichero responsabilidad de ASOCIACION FACTORIA F5, con domicilio en Avenida Bogatell nº 82, bajos 2º, de 08005 – Barcelona; con el fin de gestionar su comunicación, realizar la investigación de los hechos denunciados, adoptar las medidas correctivas pertinentes, y en caso necesario, informarle sobre el resultado del procedimiento.

Los datos personales serán tratados de forma confidencial y no serán comunicados a ningún tercero, salvo que resultarán imprescindibles para la investigación de los hechos denunciados.

La base jurídica que legitima este tratamiento es la necesidad para el ejercicio efectivo de las medidas contempladas en el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género de la entidad, así como por razones de interés público, como es la prevención de infracciones penales y de la responsabilidad penal por parte de ASOCIACION FACTORIA F5. En cualquier caso, los datos serán tratados con las finalidades indicadas durante el plazo necesario para la investigación de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

En todo momento podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad respecto a los datos personales que ha facilitado, a través de correo postal a la dirección indicada, aportando copia de su DNI o documento equivalente, e identificándose como usuario del formulario de canal de denuncias.

En caso de considerar vulnerado su derecho a la protección de datos, podrá interponer una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).



ANEXO II

ACTA DE REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO

En _____, en [***] de [***] de 2024

ASISTENTES

- Sr./a _____, con DNI _____, y cargo de _____.
- Sr./a _____, con DNI _____, y cargo de _____.
- Sr./a _____, con DNI _____, y cargo de _____.

En _____, en [***] de [***] de 2024, siendo las [***] horas, se reúnen los asistentes y de conformidad y dentro del plazo previsto con el Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género de ASOCIACION FACTORIA F5 hacen constar lo siguiente:

El motivo de la presente reunión es tramitar la denuncia presentada el pasado [***] de [***] de 2024, a través del canal de denuncia, más concretamente [***].

Se acuerda por las partes asistentes el siguiente calendario de reuniones:

[***]

Las deliberaciones tendrán lugar en el domicilio de la entidad situado en:

- Avenida Bogatell nº 82, bajos 2º, de 08005 - Barcelona

Como prueba de conformidad con lo dispuesto en esta Acta, las partes la suscribirán en el lugar y fecha señalados anteriormente.