



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQA+ EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN FISAT SALESIANOS SOCIAL

Prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. Compromiso de la Fundación FISAT Salesianos Social en la gestión de la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo | 3 |
| 2. Características y etapas del protocolo | 6 |
| 2.1 Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales | 6 |
| 2.1.1. Principios y garantías del procedimiento | 8 |
| 2.1.2. Definiciones e identificación de conductas constitutivas de acoso a los efectos de 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 LGTBIQA+ | 9 |
| 2.1.3. Medidas preventivas contra el acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales | 12 |
| 2.2. Procedimiento de actuación | 13 |
| 2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso | 14 |
| 2.2.2. El inicio del procedimiento: la queja, denuncia o reclamación | 16 |
| 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal | 17 |
| 2.2.4. El expediente informativo | 18 |
| 2.2.5. La resolución del expediente de acoso | 20 |
| 2.2.6. Seguimiento | 22 |
| 3. Publicación, vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor | 23 |
| Anexo I. Relación de conductas y actitudes constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género | 23 |
| 3.1. Conductas constitutivas de acoso sexual contra personas LGTBIQA+ | 23 |
| 3.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo contra personas lgtbiqua+ | 24 |
| 3.3 Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género | 25 |
| 3.4 Circunstancias agravantes | 26 |
| Anexo II Modelo de queja, denuncia o reclamación en la Fundación FISAT Salesianos Social | 27 |

1. Compromiso de la Fundación FISAT Salesianos Social en la gestión de la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo

Con el presente protocolo, FISAT Salesianos Social manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo, incluido el producido en el ámbito digital, haciendo público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en la Fundación.

Al adoptar este protocolo, FISAT Salesianos Social quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQA+, en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Igualmente, el protocolo será de aplicación directa a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición y se asignará a conocer a proveedores o servicios externos, clientes y visitas.

Asimismo, FISAT Salesianos Social asume el compromiso de dar a conocer a través de la web de la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FISAT Salesianos Social. Así, ya sean empresas colaboradoras, suministradoras o proveedoras, manifestarán su compromiso de aceptar los principios inspiradores del protocolo y tendrán la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo haciéndose constar en los contratos suscritos con estas empresas que así lo requieran o cuyas condiciones particulares se estime conveniente. En ningún caso se formalizarán contratos con empresas que incumplan en su seno los principios del protocolo de prevención y protección por acoso LGTBIfóbico.

Cuando la presunta persona acosadora o agresora quedara fuera del poder de dirección de la Fundación y, por lo tanto, FISAT Salesianos Social no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo, así como otras conductas contra la libertad sexual de las personas LGTBIQA+ que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, y en general, en el ámbito de todas las actividades promovidas o desarrolladas por la fundación en las que participen el personal contratado de esta Fundación:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso hacia personas LGTBIQA+);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En España, se ha avanzado en la legislación que garantiza los derechos de las personas LGTBIQA+, y este protocolo se implanta en coherencia con 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, en cuyo artículo 15.1 se establece que “Las Entidades de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la

representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.”

Asimismo, se da cumplimiento al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Entidades, así como al artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como los artículos 4.2.c), 4.2.e) y 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, al proteger específicamente el derecho de las personas trabajadoras y, entre ellas, las personas LGTBI, a no sufrir discriminaciones ni violencias.

En efecto, FISAT Salesianos Social al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Fundación-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas, denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Valencia a 30 de diciembre de 2025

Ignacio Beltrán López

Dirección Genera

2. Características y etapas del protocolo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la FISAT Salesianos Social implanta unas Medidas para la Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo contra las personas LGTBIQA+, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral de las personas LGTBIQA+, y que pueda ser constitutivo de dichas modalidades de acoso discriminatorio. Para ello, este protocolo, siguiendo las medidas establecidas en el Anexo del RD 1026/2024, de 8 de octubre, aplicará medidas preventivas frente al acoso, medidas procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables, así como medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

Este protocolo determina el procedimiento para la presentación de la denuncia, queja o reclamación, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

2.1 Declaración de principios: tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

La Fundación FISAT Salesianos Social formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de Entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse hacia las personas LGTBIQA+ en FISAT Salesianos Social.

FISAT Salesianos Social, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de FISAT Salesianos Social no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas. la Fundación sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la Fundación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos FISAT Salesianos Social, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia, queja o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, FISAT Salesianos Social sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.1. Principios y garantías del procedimiento

Principios rectores

En todo caso, siguiendo el RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las Entidades, en la tramitación de los procedimientos que se inicien por motivo de cualquiera de los tipos de acoso objeto de este protocolo, FISAT Salesianos Social se compromete a seguir los siguientes principios rectores:

1. **Diligencia y celeridad:** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
2. **Respeto y protección a las personas:** La Fundación adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución del proceso.
3. **Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
4. **Imparcialidad y contradicción:** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
5. **Confidencialidad y anonimato:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la

reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas y las personas involucradas en la investigación y firmarán el [Acuerdo confidencialidad, sigilo y secreto - Personas ajenas a la Entidad.pdf](#)

6. Todas las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo deben mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Todas las actuaciones desarrolladas en aplicación del presente Protocolo, especialmente los datos relativos a las personas afectadas por un eventual procedimiento, quedarán documentadas con todas las garantías de confidencialidad y protección de datos conforme a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, General de Protección de Datos (RGPD) y también la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD).

2.1.2. Definiciones e identificación de conductas constitutivas de acoso a los efectos de 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 LGTBIQA+

Se entiende por acoso LGTBIfóbico cualquier comportamiento, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBIQA+, en función de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Según el sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: la persona autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de persona que ejerce la dirección o jefatura hacia persona subordinada).

- Acoso ascendente: aquel acoso en el que la persona autora tiene una posición jerárquica subordinada sobre la víctima (de persona subordinada hacia la persona que ejerce la dirección o jefatura).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto la persona autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (entre personas compañeras de trabajo).

Asimismo, los tipos de discriminación son:

- a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en dicha Ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Además, se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- f) Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Igualmente, se procede a definir algunos conceptos clave para la aclaración de las realidades de la comunidad LGTBIQA+:

- g) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.

La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad; asexual, cuando experimenta poca o ninguna atracción física o sexual hacia otras personas; pansexual, cuando siente atracción física, sexual o afectiva hacia otras personas sin importar su género o identidad de género; o polisexual, cuando experimenta atracción física, sexual o afectiva hacia personas de varios géneros, pero no necesariamente hacia todos los géneros.

Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- h) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- i) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad afectivo-sexual.
- j) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- l) Familia LGTBI: Aquella en la que una o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

- m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- o) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- p) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

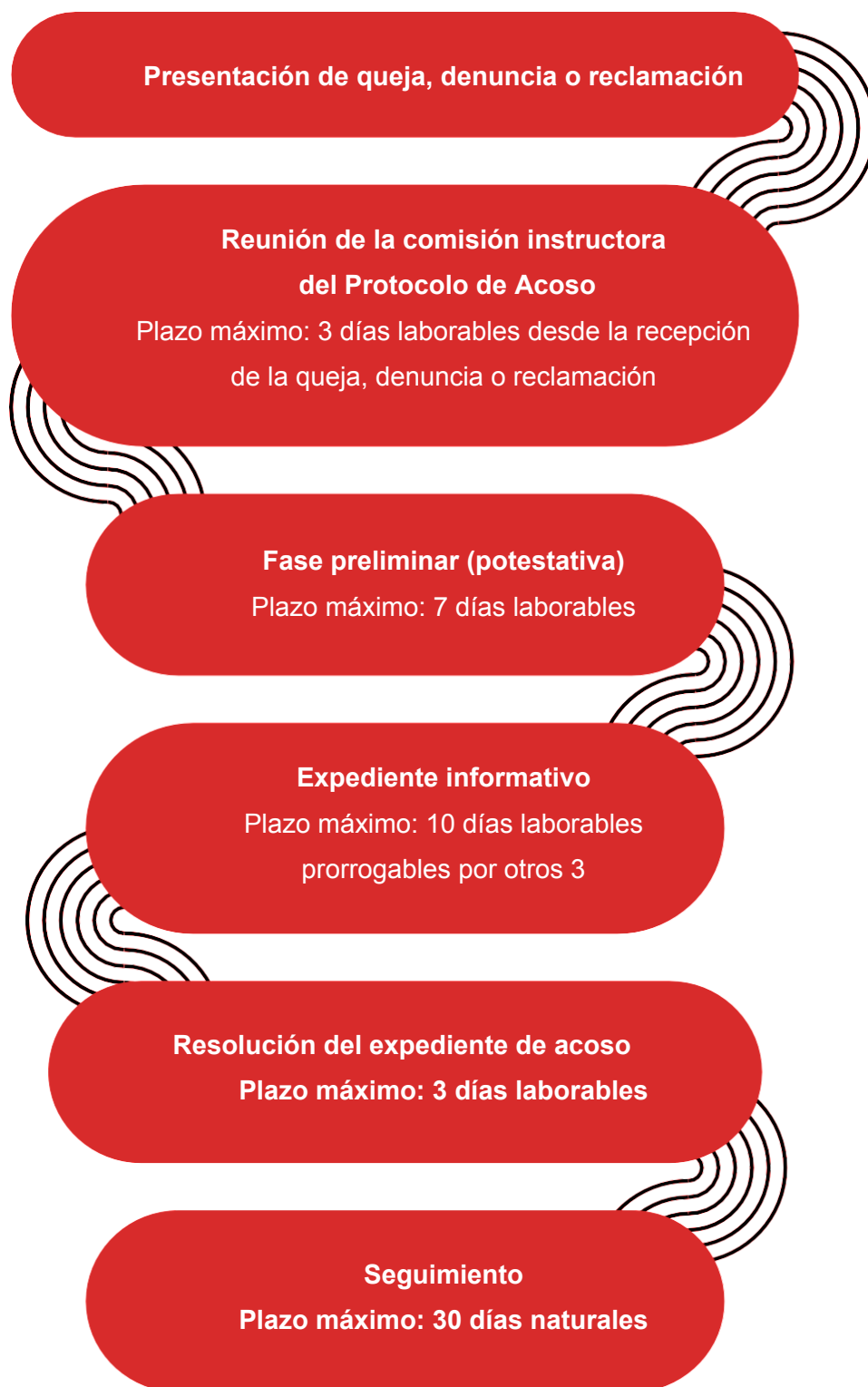
2.1.3. Medidas preventivas contra el acoso y la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso discriminatorio, y siguiendo las medidas planificadas a llevar cabo por la Fundación para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, tal y como se indica en la Ley mencionada, la Fundación llevará a cabo:

- Acciones de difusión del contenido de este protocolo a todos los niveles de la organización. Los instrumentos de divulgación serán los que se consideren oportunos.
- Se procurará por todos los medios posibles que todos los agentes implicados con la Fundación (personas usuarias, proveedores, financiadores, clientes, etc.) conozcan la política de la Fundación en esta materia.
- Acciones de información y sensibilización: se llevarán a cabo acciones informativas y campañas de sensibilización de tolerancia cero hacia el acoso, elaboración de material, etc.
- Acciones de formación específica en materia de acoso y discriminación hacia las personas LGTBI, incluidas en el Plan de formación de la Fundación.
- Acciones correctivas inmediatas ante insinuaciones o manifestaciones contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje como en las conductas y actitudes.
- Acciones de promoción de un entorno respetuoso en el ambiente de trabajo, inculcando en la plantilla los valores de igualdad de trato y dignidad hacia todas las personas.
- Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este protocolo.

2.2. Procedimiento de actuación

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



Para las situaciones en las que las personas víctimas no sean personal contratado laboralmente, se seguirá lo establecido en el protocolo de buen trato de la fundación que preserva los principios de integridad, seguridad y actuación en dicha materia en igualdad de condiciones

2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas en función de que localidad proceda la denuncia:

- Dirección de Recursos Humanos de la Fundación FISAT Salesianos Social
- Representación legal de las personas trabajadoras de la provincia donde tenga origen la denuncia
- Dirección o coordinación del proyecto

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Para la Dirección de Recursos Humanos de la Fundación FISAT Salesianos Social, la Secretaría Técnica de la Fundación FISAT Salesianos Social
- Para la Representación legal de las personas trabajadoras de la provincia donde tenga origen la denuncia la persona asignada por el correspondiente comité o persona delegada.
- Para la Dirección o coordinación del proyecto la Dirección de la PES

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión una vez constituida la misma, no podrán ser sustituidas salvo caso de fuerza mayor. La información estará disponible en la web de la Fundación FISAT Salesianos Social.

Las personas indicadas que forman esta Comisión instructora, de entre las cuales deberá encontrarse la persona responsable de la Fundación o del área de Recursos Humanos, así como una persona que represente a las personas trabajadoras y otra con formación en prevención de riesgos laborales, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el

procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, se procederá al nombramiento de una persona sustituta. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar el asesoramiento de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Se garantizará que las personas que formen parte de la Comisión, tengan formación y/o experiencia en las materias objeto del presente Protocolo, en materia de inclusión y diversidad LGTBI y, concretamente, en acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Además, se realizará una formación continua de las personas que participan en dicha Comisión.

Las funciones de la Comisión instructora son:

- Ser informada de la denuncia por acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales que deba instruir.
- Investigar las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, pudiendo acceder a la información necesaria y con utilización de los medios materiales y humanos necesarios.
- La Dirección de Recursos Humanos propone como parte de la Comisión instructora las medidas cautelares a la Dirección de la Fundación.
- Elaborar conclusiones sobre el caso investigado y proponer acciones disciplinarias, verificando la adopción de las mismas, si procediera.
- Cualquier otra función que le pueda ser atribuida.

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

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso

discriminatorio por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Las denuncias, quejas, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de FISAT Salesianos Social la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: la queja, denuncia o reclamación

En la Fundación FISAT Salesianos Social la Dirección General y la Secretaría Técnica son los puestos encargados de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

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

Las denuncias serán secretas y FISAT Salesianos Social garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, la Fundación FISAT Salesianos Social habilita en su web un canal de denuncia a la que solo tendrán acceso las personas encargadas de tramitar la denuncia o reclamación. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Recibida una denuncia la persona encargada de tramitar la denuncia, queja o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la Fundación el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la queja, denuncia o reclamación disponible en el canal de denuncia de la Fundación FISAT Salesianos Social. La presentación de la queja, denuncia o reclamación a través del canal de denuncia, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión Instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la Dirección de la Fundación FISAT Salesianos Social la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se adoptarán las medidas para evitar el contacto a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Fundación.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

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

Recibida la denuncia, queja o reclamación, la Comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

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

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará

a las partes. Asimismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora en la fase de procedimiento informal.

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

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de Fundación FISAT Salesianos Social y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

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

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

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible, posible, y suscribir en todo caso, el correspondiente compromiso de confidencialidad. ([Acuerdo confidencialidad, sigilo y secreto - Personas ajenas a la Entidad.pdf](#))

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Dirección de la Fundación FISAT Salesianos Social adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al 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. Al margen de otras medidas cautelares, la comisión instructora propondrá a la Dirección de la Fundación FISAT Salesianos Social separar a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación, diversidad e inclusión LGTBI durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad ([Acuerdo confidencialidad, sigilo y secreto - Personas ajenas a la Entidad.pdf](#)) respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de las personas LGTBIQA+.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios claros y fundamentados de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la Comisión instructora instará a la Fundación a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso discriminatorio u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el expediente que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la Dirección de la Fundación FISAT Salesianos Social a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios claros y fundamentados en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

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

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

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

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

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la Fundación FISAT Salesianos Social. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la Fundación FISAT Salesianos Social procederá a adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la Fundación en este sentido, las siguientes:

- a. 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 a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la Fundación.
- b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la Fundación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las recogidas en el convenio laboral de aplicación correspondiente y/o reglamento de régimen interno si lo hubiera.

Si por parte de la persona agresora o de su entorno se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante o sobre las personas que participen en el proceso, dichas conductas serán consideradas como falta laboral, incoándose el correspondiente expediente disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Recursos Humanos la Fundación FISAT Salesianos Social mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Fundación.

La Dirección de Recursos Humanos de la Fundación FISAT Salesianos Social adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona

agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la Fundación con inclusión del acoso LGTBfóbico como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la Fundación.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

Finalmente, una vez adoptadas todas las medidas derivadas de la resolución del expediente, el área de Recursos Humanos de la Fundación FISAT Salesianos Social procederá al cierre formal del procedimiento archivando las actuaciones y levantando acta al respecto.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se dará traslado al expediente que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. Se informará que se ha llevado la reunión de seguimiento a la Dirección de la Fundación, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales de la Fundación FISAT Salesianos Social y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la Fundación haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. Publicación, vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la Fundación por parte de la Dirección General de la Fundación con vigencia indefinida, sin perjuicio de su revisión y/o actualización cuando se produzcan cambios normativos, organizativos o se considere necesario para mejorar su eficacia.

Asimismo, si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación. Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de diversidad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Anexo I. Relación de conductas y actitudes constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

En este anexo se enumeran, sin ánimo excluyente o limitativo, algunas de las conductas y actitudes que pueden ser consideradas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales contra personas LGTBQA+, no teniendo dicha enumeración carácter exhaustivo, y dándose una especial atención a comportamientos que resulten discriminatorios contra personas trans.

3.1. Conductas constitutivas de acoso sexual contra personas LGTBQA+

Conductas verbales:

- Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
- Hacer bromas sexuales ofensivas

- Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

Conductas no verbales:

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, vídeos o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Comportamientos Físicos:

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

3.2 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo contra personas lgtbiqua+

- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género y discriminatorios hacia las personas trans y personas no binarias.

- Desmérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad en familias homoparentales o monoparentales.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo, con hostilidad y discriminación especial hacia las personas trans y personas no binarias.
- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer, un hombre o una persona no binaria, especialmente cuando la persona ha nacido con características sexuales diferentes que no se corresponden con su sexo sentido.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de sus características sexuales.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo y/o género.

3.3 Conductas constitutivas de acoso por orientación sexual, identidad de género o expresión de género

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, como ignorar aportaciones, realizar comentarios o acciones.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género o llevar a cabo conductas que denoten una falta de respeto por la diversidad sexual y de género.
- Ridiculizar a la persona o utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- Utilizar humor homófobo, transfobo, lesbófobo, bífobo o intéfobo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar seriamente).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción subjetiva de éstas.
- Negarse a llamar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con que se identifica.

3.4 Circunstancias agravantes

Podrán ser consideradas circunstancias agravantes de las conductas anteriormente descritas, sin perjuicio de la apreciación de otras que pudieran concurrir, las siguientes:

- Que la persona responsable del acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso objeto del presente protocolo.
- La existencia de una pluralidad de víctimas.
- La concurrencia de conductas intimidatorias o represalias como consecuencia de la activación del protocolo.
- Concurrencia en la víctima de circunstancias determinantes de una mayor vulnerabilidad: carácter temporal de la relación laboral que la vincula a la Fundación o ausencia de relación laboral con la misma (personas voluntarias, alumnado de enseñanzas oficiales o no oficiales en prácticas, etc.), sufrir algún tipo de discapacidad, etc.
- Perjuicios físicos o psicológicos sufridos por la víctima como consecuencia de la situación de acoso padecida, siempre que sean acreditados mediante informe emitido por facultativo.
- Haberse ejercido presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas del entorno laboral o personal de aquella a fin de evitar la continuación del procedimiento.
- Que la situación de acoso se produzca durante procesos en los que la persona acosada pueda ser más vulnerable a las situaciones de acoso (como procesos selectivos o de promoción de personal)

Anexo II Modelo de queja, denuncia o reclamación en la Fundación FISAT Salesianos Social

Se rellena a través de un formulario que se puede encontrar en el apartado “Canal de denuncias” en nuestra página web. Los datos que pide a la persona que rellena el formulario son los siguientes:

1. Indique su Nombre y Apellidos:
2. Indique su Número de Documento Nacional de Identidad/Número de Identificación de Extranjeros/Número de Pasaporte y nacionalidad:
3. ¿Está relacionado con Fundación FISAT Salesianos Social de alguna manera?:
4. Facilítenos un teléfono o dirección de correo electrónico para posibles comunicaciones:
5. Que medio prefiere utilizar para comunicar su denuncia
6. Para facilitar una rápida gestión de la denuncia, le agradeceríamos que nos marque la tipificación que considere relacionada:
7. La o las personas sobre las que presenta la denuncia:
8. ¿Qué pasó o qué sospecha usted que pasó?:
9. Podría indicarnos donde sucedió el incidente:
10. ¿Quién sufre el incidente?:
11. ¿Cómo se enteró del incidente? ¿Quién más está al corriente del incidente? ¿Hace cuánto tiempo que está al corriente del incidente?:
12. ¿Cuándo o durante qué período ocurrió el incidente?:
13. ¿Denunció estos hechos con anterioridad a algún miembro de la Fundación FISAT Salesianos Social?:
14. ¿Podría indicarnos ante quién y cuándo?:
15. Que usted conozca ¿Existen más personas que conozcan los hechos y puedan ampliar la información de lo ocurrido:
16. ¿Existen más personas que conozcan los hechos y puedan ampliar la información de lo ocurrido:
17. Como denunciante manifiesto o no manifiesto:
18. Autorización acceso datos:

Después de eso hay que darle al botón de “enviar”.