Protocolo de Acoso de Fundación Álex Rivera

REGISTRO DE REVISIONES		
REVISIÓN	**FECHA**	**MODIFICACIONES**
1	junio 2026	Creación
2	sept 2026	Modificación de Persona Instructora

ÍNDICE

1. **INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL**
2. **DEFINICIONES**
3. **ÁMBITO DE APLICACIÓN**
4. **PRINCIPIOS GENERALES**
5. **MEDIDAS PREVENTIVAS**
6. **COMUNICACIONES O DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO Y PRINCIPIOS**
7. **PRINCIPIOS Y GARANTIAS**
8. **MEDIDAS DE APOYO**
9. **ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN**
10. **ANEXOS**

1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La **Fundación Álex Rivera**, en coherencia con sus valores fundacionales de respeto, inclusión y promoción de la dignidad humana, declara su **tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo**, así como frente a toda conducta que vulnere los derechos fundamentales de las personas que integran o colaboran con la entidad.

La Fundación considera que el bienestar y la protección de las personas son esenciales para el cumplimiento de su misión social, especialmente en un entorno en el que confluyen personas trabajadoras, voluntariado y beneficiarios/as con distintos niveles de apoyo y autonomía. El presente protocolo tiene por objeto establecer los mecanismos de prevención, detección y actuación ante cualquier tipo de acoso laboral que pudiera producirse en el ámbito de la Fundación Álex Rivera, asegurando un entorno de trabajo libre de violencia, hostigamiento y discriminación.

Por ello, se compromete a:

- **Prevenir** cualquier situación de acoso mediante la sensibilización, formación y vigilancia activa de los riesgos psicosociales.
- Garantizar **los derechos** de las personas afectadas, asegurando su dignidad, integridad física y psíquica, y la igualdad de trato y oportunidades.
- **Actuar de forma rápida, confidencial e imparcial** ante cualquier denuncia o indicio de acoso.
- **Promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la igualdad y la comunicación empática.**

De forma complementaria, la Fundación velará por que, en los proyectos o actividades en los que puedan participar personas con discapacidad intelectual se asegure la **comprensión y accesibilidad de la información sobre este protocolo**, o el acompañamiento de una persona de apoyo si fuera necesario.

El presente protocolo integra un **marco general frente al acoso laboral en todas sus formas** e incluye, **el acoso sexual y por razón de sexo**, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Igualmente, la presente Política se basa en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo y la Recomendación número 206 de la OIT de junio de 2019 sobre la violencia y el acoso.

2. DEFINICIONES

A los efectos de la presente Política, **se definen los siguientes términos:**

Acoso:

Cualquier comportamiento atentatorio contra una persona, ejercido de forma reiterada y continuada en el tiempo, potencialmente lesivo y no deseado, con el resultado de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. A efectos aclaratorios, el ataque a la dignidad de quien sufre cualquier tipo de Acoso no impide la concurrencia de vulneración de otros derechos fundamentales de la Víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

Acoso laboral (mobbing):

Se entiende por acoso laboral, toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de manera sistemática o reiterada en el tiempo, que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad, la integridad moral o la salud física o psicológica de una persona en el ámbito de trabajo o colaboración con la Fundación Álex Rivera.

Estas conductas pueden crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante, afectando negativamente a la estabilidad emocional o profesional de la víctima. Para que una conducta sea considerada acoso laboral, debe cumplir con ciertos elementos esenciales:

- **Sistematicidad y persistencia:** No se trata de incidentes aislados, sino de un conjunto de acciones reiteradas a lo largo del tiempo. La jurisprudencia no establece un plazo fijo, pero en algunos casos se ha considerado que el acoso puede configurarse tras un periodo de alrededor de seis meses de hostigamiento continuado.
- **Finalidad de menoscabo:** La conducta están orientadas a deteriorar la situación laboral, psicológica o social de la víctima y, en última instancia, provocar su autoexclusión o abandono del puesto de trabajo.
- **Entorno laboral hostil:** Las conductas crean un ambiente intimidante, humillante o degradante para la persona afectada, que ve afectada su salud o su rendimiento.
- **Desequilibrio de poder:** En muchos casos, existe una relación de desigualdad entre la víctima y la persona acosadora, derivada de la jerarquía, la influencia o el control del entorno laboral.

Tipologías de acoso laboral

El acoso laboral puede clasificarse, según quién lo ejerza, en varias categorías:

1. Acoso descendente (bossing): cuando una persona con posición jerárquica superior ejerce presión sobre un trabajador o colaborador con el objetivo de marginarlo o forzarlo a abandonar su puesto de trabajo.
2. Acoso horizontal: entre personas del mismo nivel jerárquico, con el propósito de aislar o perjudicar a la víctima dentro del grupo.

3. Acoso ascendente: cuando uno o varios subordinados hostigan o boicotean a una persona que ostenta un cargo superior.
4. Acoso institucional: impulsado o tolerado por la propia organización, mediante decisiones o políticas que buscan forzar la salida de una persona sin recurrir a un despido formal.
5. Acoso discriminatorio: motivado por razones de género, orientación sexual, edad, raza, religión, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales, y que constituye además una vulneración del principio de igualdad de trato.

Conductas que pueden constituir acoso laboral

A título de ejemplo y sin carácter exhaustivo, pueden considerarse constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas cuando sean reiteradas o continuadas en el tiempo:

- Gritos, insultos, amenazas o burlas reiteradas.
- Críticas desproporcionadas o humillantes sobre el desempeño.
- Difusión de rumores o información falsa para desprestigiar.
- Aislamiento social o marginación deliberada.
- Asignación de tareas degradantes o sin sentido.
- Sobrecarga de trabajo intencionada o retirada injustificada de funciones.
- Obstaculización del trabajo o sabotaje de proyectos.
- Control o vigilancia excesiva, invasiva o injustificada.
- Privación de información esencial para el desempeño.
- Ataques a la vida privada o al entorno personal.

Estas conductas pueden provenir de cualquier persona vinculada a la Fundación, independientemente de su cargo o relación contractual.

Diferenciación con otras situaciones

No constituyen acoso laboral:

- Las **discrepancias puntuales o conflictos interpersonales**, si no son persistentes ni degradantes.
- El **ejercicio legítimo de la autoridad o poder directivo**, siempre que se realice con respeto, proporcionalidad y justificación.
- Las **decisiones organizativas** basadas en criterios objetivos (por ejemplo, cambios de turno o evaluación del desempeño), si no conllevan trato vejatorio o discriminatorio.

Acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, entre otras, las siguientes conductas (a título orientativo y no exhaustivo):

- Comentarios, insinuaciones o proposiciones de carácter sexual no deseadas.
- Contacto físico innecesario o no consentido.
- Envío de mensajes, imágenes o material sexualmente explícito.
- Miradas o gestos obscenos, bromas o alusiones de contenido sexual.
- Chantaje sexual ("quid pro quo"), cuando se condiciona una decisión laboral, contractual o formativa a la aceptación de favores sexuales.
- Generación de un entorno laboral hostil o intimidatorio derivado de conductas o actitudes sexuales no deseadas.

Acoso por razón de sexo

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Entre las conductas que pueden constituir acoso por razón de sexo, se incluyen, a modo de ejemplo:

- Descalificaciones, burlas o menosprecio basados en el sexo o en estereotipos de género.
- Hostigamiento o trato desfavorable por embarazo, maternidad, lactancia o cuidados familiares.
- Exclusión o asignación de tareas degradantes por ser mujer u hombre.
- Ataques a la reputación profesional o personal basados en roles o funciones tradicionalmente atribuidos a un sexo.
- Críticas, gestos o comentarios sexistas reiterados que generen malestar o humillación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El protocolo se aplica a todas las personas vinculadas, de manera laboral, formativa o voluntaria, a la Fundación Álex Rivera, con independencia de su naturaleza jurídica, grado de responsabilidad o tipo de relación contractual. En particular:

- Personas del Patronato o Comité Asesor
- Personal contratado, con contrato indefinido, temporal o por sustitución.
- Personas voluntarias, en prácticas o becarias.
- Personal de empresas proveedoras, colaboradoras o subcontratadas.
- Personas participantes en actividades, programas o proyectos impulsados por la Fundación.
- Personas asistentes a eventos o actividades organizadas por la entidad.

Esta Política se hace extensiva a todas las personas de la Fundación Álex Rivera, en cualquiera de sus instalaciones y centros, quienes tienen el deber de cumplirla en el desempeño de sus funciones, tanto en su relación con las personas que forman parte mismo de la Fundación Álex Rivera como en su relación con colaboradores y demás grupos de interés.

La Política es aplicable a cualquier situación constitutiva de Acoso que se produzca en el lugar de trabajo, esto es, en los espacios, públicos y privados, donde tiene lugar la actividad laboral de la Fundación Álex Rivera o durante el tiempo que transcurre durante el ejercicio de la misma. A título enunciativo, pero no limitativo, ello incluye las instalaciones donde el personal descansa, come, utiliza instalaciones sanitarias, de aseo o vestuario; los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; las comunicaciones dentro del ámbito laboral, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, susceptibles de ser conductas constitutivas de Acoso digital o ciberacoso; el alojamiento proporcionado por la Fundación Alex Rivera; y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (todo ello referido como “Acoso dentro del ámbito de aplicación de esta Política”).

4. PRINCIPIOS GENERALES

La presente Política desarrolla los valores éticos de la Fundación y establece un marco de actuación para prevenir y erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo de Acoso, basado en los siguientes compromisos y principios:

- Tolerancia cero frente al Acoso:

  Se prohíbe cualquier forma de Acoso, abuso o violencia, respecto a las personas que forman parte de la Fundación Alex Rivera, colaboradores o demás grupos de interés.

  El Acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, constituye una expresión de violencia que atenta contra diversos derechos fundamentales, es contrario al principio de igualdad de trato y afecta negativamente al clima laboral de la empresa en la que se produce.

La Fundación Alex Rivera se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respeten los derechos fundamentales, la dignidad, la integridad física y moral y la libertad sexual de todas las personas que lo forman.

- Fomento de la cultura de la prevención:

  La Fundación Alex Rivera se compromete a sensibilizar a sus equipos y personas en prevención del Acoso a través de formación y concienciación, facilitando la prevención de situaciones, comportamientos y prácticas que podrían constituir situaciones de Acoso.

  La Fundación Alex Rivera está firmemente comprometido con la protección de datos personales y el respeto al derecho a la intimidad personal, a la propia imagen, al honor y a la privacidad. En consecuencia, respeta los principios de protección de datos y privacidad en el ámbito laboral y limita al mínimo estrictamente necesario el tratamiento de aquellos datos de su personal que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de Acoso.

  La Fundación Alex Rivera difundirá la existencia de la presente Política, de obligado cumplimiento, y se compromete a realizar acciones de formación y concienciación para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

- Protección de las personas afectadas:

  Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto y respetuoso y a no tener que afrontar situaciones de Acoso, con independencia de quien sea la Víctima o la Persona Acosadora en la situación denunciada.

  La Fundación Alex Rivera se compromete a prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de Acoso y a tratar las comunicaciones o denuncias relativas a Acoso, de forma tal que:

  Cualquier persona la Fundación que sufra una situación de Acoso o aquellas que tengan conocimiento de ella puedan denunciar los hechos de conformidad con el procedimiento y las garantías descritas en esta Política, y

  Quede plenamente garantizada la no existencia de represalias por haber sufrido una situación de Acoso, haber reportado una situación de Acoso de buena fe o haber participado en su investigación.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS

La prevención es la herramienta más eficaz para evitar la aparición de conductas de acoso laboral. Por ello, la Fundación Álex Rivera adopta un conjunto de medidas orientadas a crear un entorno de trabajo respetuoso, seguro y libre de violencia.

Estas medidas se aplican de forma transversal y continuada, implicando a toda la estructura organizativa de la Fundación.

Para garantizar una adecuada prevención, la Fundación desarrollará las siguientes acciones:

1. **Difusión del protocolo:**
    - Formación a todo el personal y colaboradores, cuando proceda.
    - Inclusión en los procesos de acogida y en la documentación institucional.
    - Incorporación de cláusulas de cumplimiento obligatorio en convenios, contratos y acuerdos de colaboración con terceros.
2. **Sensibilización:**
    - Publicación del protocolo en la página web de la Fundación.
3. **Promoción del respeto y la comunicación saludable:**
    - Fomento de la empatía, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo.
    - Establecimiento de canales internos para resolver conflictos de forma temprana y constructiva, antes de que deriven en hostigamiento.
4. **Evaluación de riesgos psicosociales:**
    - Colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la detección y valoración de factores organizativos que puedan propiciar conductas de acoso.
    - Incorporación de medidas correctoras en caso de detectarse riesgos de naturaleza psicosocial.
5. **Mecanismos de información y apoyo:**
    - Disponibilidad de un canal de consulta o asesoramiento interno donde las personas puedan obtener información o apoyo ante posibles situaciones de conflicto.
    - Asesoramiento confidencial previo a la denuncia, para orientar sobre los pasos a seguir.

6. **Accesibilidad y comprensión:**

    - En caso de participación de personas con discapacidad intelectual en alguna actividad o proyecto de la Fundación, se garantizará la comunicación accesible y el acompañamiento de una persona de apoyo si fuera preciso.

Además de las medidas generales previstas en los puntos anteriores, la Fundación Álex Rivera aplicará las siguientes medidas de prevención y sensibilización específicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo:

- **Apoyo y acompañamiento:**
    - Posibilidad de contar con asesoramiento psicológico, social o jurídico para la persona afectada.
    - Contacto o derivación a servicios especializados en materia de igualdad o atención a víctimas de acoso.
- **Evaluación de riesgos:**
    - Identificación de posibles factores de riesgo de acoso sexual o discriminación de género en la evaluación psicosocial de los entornos de trabajo y proyectos de la Fundación.

6. COMUNICACIONES O DENUNCIAS. PROCEDIMIENTO Y PRINCIPIOS GENERALES

El procedimiento de actuación frente al acoso laboral tiene por objeto **ofrecer un cauce seguro, confidencial y eficaz para denunciar, investigar y resolver** cualquier situación que pueda constituir acoso en el ámbito de la Fundación Álex Rivera.

Se aplicará con independencia de que las conductas se produzcan en espacios físicos o virtuales vinculados a la Fundación y será igualmente válido para casos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, conforme al marco legal vigente.

Comunicaciones o denuncias

Las denuncias o quejas se podrán presentar a través del **buzón confidencial de correo electrónico**: transparencia@fundacionalexrivera.org

Únicamente la persona instructora designada (y su suplente, en caso de necesidad) tendrá acceso a este buzón y a las comunicaciones remitidas por este medio.

Se garantizará en todo momento la confidencialidad de los datos personales y la identidad de las personas implicadas.

La denuncia podrá ser presentada tanto por la persona que sufra el acoso como por cualquier otra persona que tenga conocimiento fundado de la situación.

Además del correo electrónico, se podrán presentar denuncias mediante el **formulario interno normalizado** (ver Anexo I), por escrito o verbalmente ante la persona instructora.

Designación de la persona instructora y canal de comunicación

La Fundación Álex Rivera **designará a una persona instructora** responsable de tramitar las quejas o denuncias que se reciban en materia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, de realizar su investigación y efectuar su seguimiento.

- **Designación:** la persona instructora será Carlos Rivera, Presidente del Patronato, y en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad, conflicto de interés o cualquier otra causa legal, actuará como suplente Paula Sánchez, Fundraising.
    - Esta designación se comunicará por escrito a todo el personal y se publicará en los medios internos habituales, junto con la información sobre cómo contactar con dicha persona.

Activación del protocolo

Una vez recibida la denuncia o queja:

1. **Registro y apertura de expediente:**
   Recibida la denuncia, la persona instructora asignará un **número de expediente** y confirmará su recepción a la persona denunciante en un plazo máximo de **48 horas laborables**.

2. **Inicio de la investigación:**
   En un plazo máximo de **7 días laborables** desde la recepción, se iniciará la investigación interna.
3. **Medidas cautelares:**
   Durante la investigación, la Dirección podrá adoptar medidas inmediatas para proteger a la persona denunciante y preservar la objetividad del proceso, tales como:
    - Separación temporal de las partes.
    - Modificación provisional de funciones, espacios o turnos.
    - Restricción de contacto entre las personas implicadas.

   Estas medidas se aplicarán siempre sin perjuicio de la persona denunciante y se comunicarán a ambas partes de forma reservada.

4. **Investigación y recopilación de pruebas:**

- Se escuchará separadamente a la persona denunciante, la denunciada y los posibles testigos.
- Podrán recabarse pruebas documentales, electrónicas o testimoniales.
- En caso de detectarse vínculo de amistad íntima, parentesco o enemistad manifiesta entre la persona instructora y alguna de las partes, deberá abstenerse y será sustituida por su suplente o por el investigador/a externo/a.

Resolución del procedimiento

Finalizada la investigación, la persona instructora elaborará un informe que incluirá:

- Los hechos comprobados y las pruebas practicadas.
- La valoración sobre la existencia o no de indicios de acoso.
- Las medidas o sanciones recomendadas. El informe se remitirá a la Dirección en un plazo máximo de **10 días laborables** desde la finalización de las diligencias.
- La Dirección de la Fundación adoptará la resolución final en un máximo de **3 días laborables** tras recibir el informe.
- La decisión se comunicará por escrito a la persona denunciante y a la persona denunciada, garantizando la confidencialidad.
- Podrá contener medidas preventivas, correctivas o disciplinarias según la gravedad de los hechos.

Medidas posibles:

- Amonestación o advertencia escrita.
- Formación obligatoria en convivencia laboral o igualdad.
- Cambio de funciones, ubicación o grupo de trabajo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Despido disciplinario, en los casos de acoso grave o reiterado.

Cierre del expediente:

El expediente se archivará una vez comunicada la resolución y se custodiará bajo la responsabilidad de la Dirección, con acceso restringido únicamente a la persona instructora y a quien determine la normativa de protección de datos.

Seguimiento y evaluación posterior

Una vez resuelto el expediente:

- La persona instructora realizará un **seguimiento a los 30 días naturales** para verificar el cumplimiento y la eficacia de las medidas adoptadas.
- Si se detecta persistencia de la situación o incumplimiento, podrá reabrirse el expediente o proponerse nuevas medidas.
- Se elaborará un informe interno de seguimiento que se remitirá a la Dirección, preservando la confidencialidad de las personas implicadas.
- La Fundación incluirá, si procede, un resumen estadístico anual (únicamente si puede hacerse de forma confidencial) sobre las actuaciones y medidas preventivas adoptadas, dentro de su **informe de transparencia o memoria institucional**.

Medidas de sensibilización y mejora continua

Para asegurar la eficacia del protocolo y su actualización constante, la Fundación se compromete a:

- Revisar anualmente el contenido del protocolo y su aplicación práctica.
- Incorporar las recomendaciones derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales.
- Impulsar espacios de diálogo y buenas prácticas dentro del equipo y con las entidades colaboradoras.

7. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

La Fundación Álex Rivera garantizará la **protección integral, confidencialidad y acompañamiento** de cualquier persona que comunique o denuncie una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Estas garantías son aplicables tanto a la persona denunciante como, en su caso, a testigos o personas colaboradoras en la investigación.

1. **No represalias:** Ninguna persona podrá ser objeto de represalias, sanciones o perjuicios laborales por haber presentado una queja o denuncia de buena fe, o por haber participado como testigo o colaborador/a en el procedimiento.
2. **Confidencialidad:** Todos los datos, comunicaciones y actuaciones se tratarán con la máxima reserva. La identidad de las personas implicadas solo será conocida por quienes intervengan directamente en la tramitación del expediente.
3. **Respeto y dignidad:** Durante todo el proceso se preservará la dignidad de las personas afectadas, evitando juicios de valor o conductas que puedan agravar su situación.
4. **Información y acompañamiento:** La persona afectada tendrá derecho a recibir información clara sobre los pasos del procedimiento, las medidas adoptadas y los recursos de apoyo disponibles.
5. **Celeridad:** El procedimiento será ágil, con plazos razonables para garantizar una respuesta rápida.
6. **Derecho de audiencia:** ambas partes tendrán la oportunidad de ser escuchadas y aportar pruebas.
7. **Presunción de inocencia:** la persona denunciada no será considerada responsable hasta que se demuestre lo contrario.
8. **Accesibilidad:** el procedimiento será comprensible y accesible para todas las personas, con adaptaciones si fuera necesario.
9. **Garantía de imparcialidad:** Las personas encargadas de la investigación actuarán sin conflicto de intereses. En situaciones complejas o cuando exista posible conflicto de intereses, la Fundación podrá nombrar un/a **investigador/a externo/a independiente** (rotativo o de lista preacordada), con el fin de reforzar la neutralidad y la objetividad del proceso.

8. MEDIDAS DE APOYO

En función de las circunstancias y de la voluntad de la persona afectada, la Fundación podrá ofrecer o facilitar el acceso a los siguientes recursos:

- **Apoyo psicológico o social**, a través de profesionales propios o mediante la derivación a entidades especializadas o convenios de colaboración.
- **Medidas organizativas temporales**, como cambios de tareas, horarios o espacios, sin perjuicio para la persona afectada.
- **Acompañamiento personal** durante el proceso, permitiendo la presencia de una persona de confianza en todas las actuaciones.

En el caso de que participen personas con discapacidad intelectual en actividades o proyectos de la Fundación y resulten implicadas en una situación de acoso, se garantizará la **comunicación accesible**, la **adaptación de la información en lectura fácil** y la posibilidad de actuar con el apoyo de una persona de referencia o tutor legal, previa autorización expresa.

9. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

El Patronato de la Fundación aprueba este Protocolo de Acoso, el cual será revisado, y actualizado cuando proceda, con el fin de adaptarlo a cambios legales o para incorporar las mejores prácticas que se vayan estimando necesarias en cualquier momento para cumplir con sus objetivos de prevención y actuación frente al Acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

ANEXOS
ANEXO I: MODELO DE FORMULARIO DE QUEJA O DENUNCIA
I. Datos de la persona que presenta la denuncia
• Nombre y apellidos:
• Relación con la Fundación: (empleado/a, colaborador/a, voluntario/a, etc.)
• Teléfono de contacto:
• Correo electrónico de contacto:
• Fecha de presentación de la denuncia:
II. Datos de la persona presuntamente acosadora
• Nombre y apellidos (si se conocen):
• Cargo o relación con la Fundación:
III. Descripción de los hechos • Lugar o contexto en que ocurrieron los hechos • Fecha o periodo aproximado • Relato detallado y cronológico de los hechos
IV. Testigos o personas que pueden aportar información
• Nombres y datos de contacto (si los hay):
V. Pruebas o documentos aportados (Adjuntar correos, mensajes, fotografías, informes, etc.)

Firma:_____
Fecha: _____

(Toda la información será tratada con estricta confidencialidad conforme a la LOPDGDD y el RGPD.)

ANEXO II: INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Número total de denuncias o quejas recibidas.
- Tiempo medio de respuesta.
- Porcentaje de casos resueltos satisfactoriamente.
- Número de medidas preventivas implementadas.
- Grado de conocimiento del protocolo entre el personal.

Estos indicadores se revisarán de manera anual para valorar la eficacia del protocolo y proponer mejoras continuas.

ANEXO III: ESQUEMA RESUMEN DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1. Canales de comunicación y denuncia

Canal principal:

- Correo electrónico confidencial: transparencia@fundacionalexrivera.org

Solo la persona instructora designada (y su suplente, en caso de ausencia) tiene acceso.

Canales complementarios:

- Formulario interno de denuncia (Anexo I).
- Comunicación verbal o escrita directa a la persona instructora.
- Posible canal externo gestionado por una entidad independiente (si la Fundación lo activa en el futuro).

Quién puede presentar una denuncia:

- La persona que sufre acoso.
- Cualquier persona que tenga conocimiento fundado de una situación de acoso. *(Las denuncias no pueden ser anónimas, pero sí se garantiza la confidencialidad).*

2. Personas responsables

Persona instructora:

- Arantxa Bustinduy Navas, directora de Relaciones Institucionales y Alianzas en Vivienda → responsable de tramitar las denuncias, investigar los hechos y emitir el informe final.

- Suplente: Paula Sánchez, responsable de Fundraising, en caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o causa justificada.
- Ambas designaciones se comunican por escrito a toda la plantilla.

Apoyo adicional:

- Investigador/a externo/a independiente (rotativo o designado de una lista preaprobada) en casos complejos o cuando exista posible conflicto de intereses.

Patronato:

- Recibe el informe final y adopta la resolución definitiva.
- Puede aplicar medidas cautelares o disciplinarias.