

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN
FRENTE AL ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
Y ACOSO O VIOLENCIA
CONTRA LAS PERSONAS
LGTBI**



fundación promi

Índice

- I. ENFOQUE
- II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS LEGALES
- III. OBJETIVOS
- IV. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS
 - A) Acoso sexual
 - B) Acoso por razón de sexo
 - C) Acoso o violencia contra personas LGTBI
- V. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- VI. MEDIDAS PREVENTIVAS
- VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - 1. Presentación de la denuncia
 - 2. Admisión a trámite
 - 3. Investigación
 - 4. Informe final
 - 5. Clasificación de faltas y sanciones
 - 6. Resolución
- VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- IX. ANEXOS
 - Anexo I.- Composición del Comité de Ética
 - Anexo II.- Relación de asesores/as confidenciales
 - Anexo III.- Registro de Denuncias
 - Anexo IV.- Registro anual de seguimiento

HISTORIAL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha	Motivo
01	01-2018	Aprobación Inicial.
02	01-2023	Revisión
03	05-2026	Revisión para incorporar los requisitos legales de la Ley 4/2023

I. ENFOQUE

La desigualdad entre mujeres y hombres, así como la discriminación hacia las personas LGTBI, constituyen problemáticas relevantes en la sociedad actual. El entorno laboral es un marco en el que dicha desigualdad es, en ocasiones, muy acusada. Las diferencias en la representación de mujeres y hombres, la persistencia de estereotipos de género, la invisibilización de la diversidad afectivo-sexual y de género, o la falta de sensibilización en materia LGTBI pueden favorecer la aparición de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso y violencia LGTBIfóbica.

Por este motivo, en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que son las siguientes:

- “1. Las empresas deberán promover 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 cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse 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 deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

Por otro lado, la Ley 4/2023 define la discriminación LGTBI como cualquier trato desfavorable basado en orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Por ello, desde Fundación PROMI se considera imprescindible adoptar medidas preventivas que contribuyan a crear un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, donde todas las personas —independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales— puedan desarrollar su actividad profesional con plena dignidad.

II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS LEGALES

Fundación PROMI manifiesta su compromiso firme con la **igualdad de trato**, la **no discriminación** y la **tolerancia cero** ante cualquier forma de violencia o acoso en el entorno laboral, ya sea **acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso o violencia por orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales (acoso LGTBI)**.

Fundación PROMI asume los siguientes principios:

- ✓ **Tolerancia cero:** Rechazo absoluto a cualquier forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso LGTBI, sin importar el rango o la posición de las personas involucradas.
- ✓ **Derecho a la dignidad y al respeto:** Reconocimiento de que todas las personas tienen el derecho inalienable a ser tratadas con dignidad y a disfrutar de un entorno seguro.
- ✓ **Confidencialidad e imparcialidad:** Garantía de que todo el proceso de denuncia e investigación se manejará con la máxima reserva, protegiendo la identidad y privacidad de las partes.
- ✓ **Prohibición de represalias:** Protección explícita a las víctimas y testigos frente a cualquier tipo de represalia, penalización o trato desfavorable por denunciar o testificar.
- ✓ **Presunción de inocencia:** Compromiso de llevar a cabo una investigación justa y equitativa, garantizando el derecho a la defensa y respetando la presunción de inocencia del presunto acosador mientras se esclarecen los hechos.
- ✓ **Resolución ágil:** El compromiso institucional de atender, investigar y resolver las quejas o denuncias con rapidez, eficacia y sin dilaciones indebidas

Fundación PROMI incorpora en este *Protocolo* la normativa obligatoria recogida en:

- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Ley 4/2023**, para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que define la discriminación LGTBI como *cualquier trato desfavorable basado en orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales*.
- **Real Decreto 1026/2024**, que regula las medidas planificadas LGTBI y el protocolo obligatorio frente al acoso y violencia contra personas LGTBI.
- **Estatuto de los Trabajadores**.
- **Código Penal**, en lo relativo a delitos contra la libertad sexual y discriminación.

III. OBJETIVOS

El presente protocolo tiene como finalidad:

1. Prevenir la aparición de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso o violencia LGTBI mediante la formación, la sensibilización y el establecimiento de medidas preventivas.
2. Establecer un procedimiento claro, seguro y confidencial para denunciar, investigar y resolver cualquier situación de acoso o violencia.
3. Proteger y garantizar la seguridad, integridad y bienestar de las personas afectadas, aplicando medidas cautelares y disciplinarias adecuadas.

IV. DEFINICIONES Y TIPOLOGÍAS

A. ACOSO SEXUAL

El acoso sexual en el entorno laboral podría definirse como *“toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria donde la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de esta o que, en todo caso, tiene como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo”*.

Se manifiesta de formas muy diversas y las conductas pueden ser tanto verbales, como no verbales o físicas, aunque, en todo caso, siempre son indeseadas y ofensivas para la persona que la recibe. A continuación, se exponen una serie ejemplos de cada manifestación en las que puede darse el acoso laboral con el fin de clarificar el concepto.

Conductas verbales

- *Hacer comentarios sexuales obscenos*
- *Hacer bromas sexuales ofensivas.*
- *Difundir rumores sobre la vida sexual de otra persona.*
- *Hacer comentarios groseros y/o sobre el cuerpo o apariencia física de otra persona.*
- *Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.*
- *Demanda de favores sexuales.*

-
- Conductas no verbales**
- *Miradas lascivas al cuerpo de la persona afectada.*
 - *Gestos obscenos.*
 - *Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.*
 - *Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.*

- Conductas físicas**
- *Acercamiento físico excesivo, o más del que la víctima considera oportuno.*
 - *Arrinconar, buscar deliberadamente o propiciar encuentros a solas con la víctima.*
 - *Contacto físico deliberado y no solicitado.*
 - *Tocar intencionadamente las partes sexuales del cuerpo.*

B. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Respecto al acoso por razón de sexo en el entorno laboral, hace referencia a aquellas conductas realizadas tanto por superiores jerárquicos como por compañeros a causa de los estereotipos de género y que atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de la víctima. Dichas conductas tienen lugar en el entorno laboral y degradan las condiciones de trabajo de la víctima, pudiendo poner en peligro su puesto de trabajo o su estabilidad laboral. Al igual que ocurre en el acoso sexual, el acoso por razón de sexo también se manifiesta de formas muy dispares, por lo que a continuación se muestran una serie de ejemplos:

- Conductas acosadoras**
- *Conductas discriminatorias por motivo de embarazo o maternidad.*
 - *Utilizar humor sexista.*
 - *Denegar arbitrariamente permisos a los que tiene derecho por el hecho de ser hombre o mujer.*
 - *Impartir órdenes vejatorias.*
 - *Orden de aislar e incomunicar a una persona.*

C. ACOSO O VIOLENCIA CONTRA PERSONAS LGTBI

Respecto al acoso LGTBIfóbico en el entorno laboral, hace referencia a aquellas conductas realizadas tanto por superiores jerárquicos como por compañeros y compañeras que se basan en la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales de la persona afectada. Estas conductas atentan contra la dignidad y la integridad física o psíquica de la víctima y tienen lugar en el entorno laboral, degradando sus condiciones de trabajo y pudiendo poner en peligro su estabilidad laboral o su permanencia en el puesto.

Al igual que ocurre en el acoso sexual o en el acoso por razón de sexo, el acoso LGTBIfóbico puede manifestarse de formas muy diversas:

- | | |
|-----------------------------|--|
| Conductas acosadoras | <ul style="list-style-type: none">- <i>Burlas, comentarios o chistes sobre la orientación sexual o la identidad de género de una persona.</i>- <i>Negación deliberada del nombre sentido o uso intencionado del nombre registral en contra de la voluntad de la persona.</i>- <i>Comentarios vejatorios sobre la expresión de género (forma de vestir, hablar, comportarse).</i>- <i>Exclusión social o profesional por ser o parecer LGTBI.</i>- <i>Difusión de rumores sobre la vida afectivo-sexual de la persona.</i>- <i>Amenazas, intimidaciones o agresiones motivadas por LGTBIfobia.</i>- <i>Impedir o cuestionar el acceso a vestuarios, aseos o uniformidad acordes a la identidad de género.</i>- <i>Presionar para que la persona revele su orientación sexual o identidad de género (outing).</i> |
|-----------------------------|--|

▪ Tipos de acoso.

En función de la vinculación entre la víctima y la persona acosadora:

Acoso horizontal	Entre compañeros o compañeras
Acoso vertical descendiente	El acoso es de un superior jerárquico hacia un subordinado

Acoso vertical ascendente	El acoso es de un subordinado hacia un superior jerárquico
----------------------------------	--

En función de la gravedad del acoso:

Acoso leve	Expresiones verbales vejatorias hacia la víctima (insinuaciones, bromas o comentarios sexuales, comentarios despectivos sobre orientación o identidad, negación ocasional del nombre sentido, gestos ofensivos, acercamientos excesivos...)
-------------------	---

Acoso grave	Cuando se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, presión para mantener una relación sexual...) y contactos físicos no consentidos por la víctima. Conductas reiteradas de humillación, difusión de rumores, exclusión deliberada, presión para revelar la orientación o identidad, impedir el acceso a espacios acordes a la identidad de género, o cualquier conducta que afecte de forma significativa al bienestar emocional o laboral de la persona.
--------------------	---

Acoso muy grave	Cuando se produce una presión verbal directa, contactos físicos no deseados, presiones para mantener relaciones sexuales a cambios de mejoras o actos sexuales bajo presión de despido. Agresiones físicas o verbales motivadas por LGTBIfobia, amenazas, chantaje, outing intencionado, coacciones, represalias por denunciar, o cualquier conducta que ponga en riesgo la integridad física, psicológica o laboral de la víctima.
------------------------	---

- **Factores que favorecen situaciones de acoso o desigualdad.**

Aunque muy difícil esclarecer cuáles son los factores que intervienen, ya que muchos de ellos están interrelacionados, se describen a continuación algunos de los más relevantes:

- ***El clima y el ambiente laboral***
Existen elementos que son inherentes a la empresa que pueden favorecer la aparición de entornos laborales sexistas. De esta forma, una

estructura más tradicional, en la que los mandos superiores de la estructura jerárquica sean hombres, o un reparto de tareas diferenciado en función del sexo, aumenta las posibilidades de que surjan situaciones de acoso sexual o discriminación sexista. Por ello, son factores para tener en consideración y, desde la Entidad, se deben cuidar estos aspectos favoreciendo un reparto equitativo de poderes y de tareas, así como la igualdad salarial entre los miembros del mismo nivel jerárquico independientemente de su sexo. También entornos donde no se visibiliza la diversidad, donde existen prejuicios o estereotipos sobre las personas LGTBI, o donde no se aplican medidas de sensibilización, pueden favorecer la aparición de conductas discriminatorias.

- **Factores sociales y socioculturales:**

Son posiblemente los más difíciles de erradicar, ya que tradicionalmente hemos estado inmersos en una sociedad patriarcal, donde el hombre se muestra como la figura de poder y la mujer como figura dependiente de éste. Sin embargo, desde la empresa se deben tomar medidas preventivas, invertir en formación en igualdad y valores para todo el personal y, de esta manera, prevenir situaciones de acoso laboral o por discriminación de sexo. La persistencia de estereotipos, prejuicios y actitudes LGTBifóbicas en la sociedad puede trasladarse al entorno laboral. Por ello, desde la Entidad se deben tomar medidas preventivas, invertir en formación en diversidad y valores, y promover un clima de respeto que prevenga situaciones de acoso o discriminación hacia las personas LGTBI.

V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo ***será de aplicación a todas las personas vinculadas a la Fundación PROMI, con independencia de la naturaleza de su relación jurídica con la misma, y cualquier persona que se relacione con la entidad (personas trabajadoras, usuarias, voluntarias, familias, alumnado en prácticas, miembros del patronato).*** ...). Será, por tanto, de aplicación a toda persona que preste servicios en la Fundación, incluido el personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las empresas de trabajo temporal (ETT) y personas trabajadoras autónomas relacionadas con la empresa.

Del mismo modo, este protocolo estará vigente en aquellos momentos en los que las personas trabajadoras se encuentren fuera de su centro de trabajo por motivos laborales (jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa

VI. MEDIDAS PREVENTIVAS

1º. Información

Todo el personal será informado de la existencia de este *protocolo* y de los procedimientos que en él se recogen. Se explicará en qué consisten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso o violencia LGTBIfóbica, así como las conductas que pueden ser indicadoras de estas situaciones. La información se difundirá también a personas usuarias y familiares, reforzando el compromiso institucional con la igualdad y el respeto.

2º. Formación

Se desarrollarán acciones formativas dirigidas a todo el personal, centradas en:

- igualdad entre mujeres y hombres,
- prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo,
- diversidad afectivo-sexual y de género,
- prevención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

El contenido de estas formaciones favorecerá la aparición de actitudes respetuosas, la detección temprana de conductas discriminatorias y la creación de un clima laboral seguro y libre de violencia.

3º. Difusión y sensibilización

A través de los medios que se consideren oportunos, se difundirá este protocolo y se realizarán campañas de sensibilización dirigidas a trabajadores, usuarios y familias. Estas campañas incluirán mensajes de rechazo a cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso LGTBIfóbico, así como materiales que visibilicen la diversidad y promuevan el respeto.

4º. Garantía del nombre sentido y respecto a la identidad de género

Se garantizará el uso del **nombre sentido** de las personas trans o no binarias en todos los documentos internos, comunicaciones y relaciones laborales. Asimismo, se respetará la identidad de género de cada persona en el acceso a vestuarios, aseos, uniformidad y cualquier otro elemento relacionado con su actividad laboral.

5º. Protección de datos y confidencialidad

Se garantizará la protección de los datos personales relacionados con orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, considerándolos información especialmente protegida. Queda prohibido solicitar, registrar o difundir información relativa a estos aspectos sin consentimiento expreso de la persona.

6º. Adecuación de espacios y recursos

Se revisarán los espacios, materiales y comunicaciones internas para asegurar que no contienen mensajes discriminatorios o excluyentes. Se garantizará que los vestuarios, aseos y uniformes puedan ser utilizados conforme a la identidad de género de cada persona.

7º. Evaluación y seguimiento

Se realizarán los procedimientos oportunos para comprobar que las acciones planteadas en el protocolo y los objetivos establecidos se están cumpliendo de forma eficaz. Se analizarán periódicamente los indicadores de prevención y se propondrán mejoras cuando sea necesario.

VII. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Para garantizar una intervención eficaz, confidencial y respetuosa ante cualquier situación de *acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso y violencia LGTBifóbica*, Fundación PROMI establece este procedimiento de actuación, que será aplicado con independencia de la modalidad contractual de la persona afectada y del lugar donde se produzcan los hechos, siempre que exista relación laboral o profesional con la Entidad.

En primer lugar, es necesario contar con un Comité de referencia que será el **Comité de Ética** de la Fundación. Además, en cada centro deberá designarse, por elección de todas las personas trabajadoras del centro, a un trabajador/a que actuará como **“Asesor/a Confidencial”**, quien facilitará información al **Comité de Ética** sobre las denuncias que las personas trabajadoras realicen. Una vez designada la persona trabajadora y que la formación del personal ha tenido lugar, se informará al resto de plantilla sobre las funciones que corresponden a este **Comité** y al **Asesor/a confidencial**, quiénes son las personas que lo conforman y cómo pueden contactar con ellas en caso de necesitarlo.

En *Anexo I* se recoge la composición del **Comité de Ética** de PROMI. En *Anexo II* se relacionan las personas designadas como **Asesores/as Confidenciales** de PROMI.

1. Presentación de la denuncia

La denuncia podrá ser presentada por:

- la persona trabajadora que considera estar siendo víctima de acoso,
- cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento fehaciente de alguna situación que pudiera ser considerada de acoso,
- terceros que hayan presenciado o detectado indicios de acoso.

La denuncia podrá realizarse **de forma verbal o escrita**, ante:

- el/la Asesor/a Confidencial del centro,
- el Comité de Ética,
- o cualquier miembro de la dirección que deberá trasladarla inmediatamente al Comité.

Si la denuncia se formula verbalmente, deberá ser **ratificada por escrito** para su tramitación formal.

En todos los casos se garantizará:

- confidencialidad absoluta,
- protección de datos personales,
- ausencia de represalias,
- respeto a la dignidad de todas las personas implicadas.

2. Admisión a trámite

Una vez recibida la denuncia, el Comité de Ética se reunirá junto con el/la Asesor/a Confidencial del centro para realizar un análisis preliminar de los hechos.

Tras esta valoración inicial, el Comité podrá:

- **No admitir la denuncia**, cuando los hechos relatados no se correspondan con ninguna de las tipologías de acoso recogidas en este protocolo. En este caso, se comunicará por escrito a la persona denunciante la decisión y sus motivos.
- **Activar una resolución informal**, cuando los hechos no constituyan acoso en sí mismos, pero sí existan indicios o riesgos que puedan derivar en una situación de acoso si no se interviene. El Comité establecerá pautas correctoras y realizará seguimiento.

- **Admitir la denuncia e iniciar el procedimiento formal**, cuando existan indicios razonables de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso/violencia LGTBfóbica.

En todos los casos, el Comité deberá adoptar medidas cautelares inmediatas para proteger a la persona denunciante y a las personas implicadas.

3. Investigación

El Comité de Ética iniciará un proceso de investigación que incluirá:

- Entrevistas con la persona denunciante,
- Entrevistas con la persona denunciada,
- Entrevistas con posibles testigos,
- Análisis de pruebas documentales, digitales o físicas,
- Valoración de indicios y contexto laboral.

Durante la investigación:

- Se garantizará la máxima discreción,
- Se respetarán los derechos de ambas partes,
- Se mantendrá una postura objetiva e imparcial,
- Ambas partes podrán acudir acompañadas por un representante legal, sindical o persona de confianza.

4. Informe final

Tras analizar toda la información, el Comité elaborará un informe de valoración que incluirá:

- Hechos probados,
- Tipificación de la conducta (leve, grave o muy grave),
- Existencia o no de acoso,
- Medidas disciplinarias propuestas,
- Medidas de protección para la víctima,
- Recomendaciones preventivas.

El informe será comunicado por escrito a ambas partes.

Si la persona denunciante manifiesta su incapacidad para continuar trabajando junto a la persona denunciada y no existen pruebas suficientes para sancionar, la Entidad garantizará su traslado a otro centro o unidad, sin perjuicio para sus condiciones laborales.

5. Clasificación de faltas y sanciones

<u>Faltas leves:</u>	<u>Posibles sanciones</u>
<ul style="list-style-type: none">- Comentarios o burlas acerca de la apariencia o aspecto físico, sobre orientación sexual o identidad de género,- Negación ocasional del nombre sentido,- Gestos o expresiones despectivas,- Miradas lascivas o comentarios inapropiados.- Abusos verbales de contenido libidinoso.- Uso de material pornográfico en los lugares y en las herramientas de trabajo.	<p><i>La persona denunciada recibirá una amonestación (ya sea verbal o escrita), carta de censura y/o suspensión de empleo y sueldo de dos días como máximo.</i></p>

<u>Faltas graves</u>	<u>Posibles sanciones</u>
<ul style="list-style-type: none">- Contacto físico o tocamientos no consentidos.- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.- Observación clandestina en lugares privados como vestuarios o aseos.- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona o su trabajo.- Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la tendencia sexual.- Hacer insinuaciones sexuales o pedir insistentemente mantener relaciones sexuales.- Publicar o difamar la vida sexual de cualquier persona trabajadora.- Difusión de rumores sobre la vida afectivo-sexual,- Exclusión deliberada por ser lgtbi,- Impedir el acceso a vestuarios o aseos acordes a la identidad de género,- Presión para revelar la orientación sexual o identidad de género,- Contacto físico no consentido.	<p><i>Traslado temporal de la persona acosadora a otro de los centros o departamentos de la Fundación durante un máximo de tres meses y/o suspensión de empleo y sueldo de tres a dieciséis días</i></p>

Faltas muy graves

- **Chantaje sexual, es decir, el mantenimiento de relaciones sexuales con algún superior para poder conservar el empleo o para conseguir promocionar.**
- **Amenazas o represalias contra las personas que denuncien o atestigüen o participen en las investigaciones iniciadas por una denuncia.**
- **Acorralamientos, abrazos o besos no consentidos ni deseados.**
- **Asalto sexual.**
- **Agresiones físicas o verbales motivadas por lgtbifobia,**
- **Outing intencionado,**
- **Chantaje, amenazas o represalias,**
- **Coacciones o intimidación grave,**
- **Reiteración de conductas discriminatorias.**

Posibles sanciones

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; traslado temporal a otro de los centros durante tres meses a un año o, incluso el traslado definitivo o el despido

Circunstancias atenuantes

- No haber tenido ningún expediente o sanción por el mismo motivo.
- Confesar el hecho, manifestar arrepentimiento espontáneo o realizar conductas compensatorias para reparar o atenuar los efectos de la falta en la víctima.

Circunstancias agravantes

- Abuso de poder o superioridad jerárquica.
 - Conductas ofensivas contra la supuesta víctima una vez que ha iniciado el procedimiento de denuncia.
 - Premeditación y alevosía.
-

6. Resolución

Respecto a la resolución de la denuncia, el **Comité** será el encargado de:

- La sanción correspondiente,
- La duración de las medidas,
- Las acciones de protección necesarias para la víctima,
- Las medidas preventivas para evitar la repetición de los hechos.

La resolución será comunicada por escrito a ambas partes y se incorporará al registro interno de denuncias.

VIII. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Anualmente, el **Comité de Ética** realizará una evaluación que recoja el número de denuncias recibidas y resueltas. Se analizarán las medidas propuestas y si fueron suficientes para poner fin a la situación de acoso que se denunció, lo cual es nuestro objetivo fundamental.

Se tomará como indicador el número de denuncias resueltas con éxito y consideraremos nuestro objetivo como cumplido cuando el 100% de las resoluciones de las denuncias recibidas hayan terminado con el acoso de la víctima. Todas las denuncias y actuaciones quedarán registradas en el **Anexo III – Registro de Denuncias**, garantizando en todo momento la confidencialidad y la protección de datos personales.

Asimismo, el Comité de Ética llevará a cabo un **seguimiento anual del protocolo**, que incluirá:

- Registro anual de denuncias (sin datos personales).
- Indicadores de eficacia.
- Revisión del protocolo cada 2 años o antes si es necesario.
- Formación anual obligatoria para nuevas incorporaciones.

Para ello, se utilizará el **Anexo IV – Registro Anual de Seguimiento**, que se presenta en formato de cuadro único para facilitar su cumplimentación y análisis.

ANEXO I.- COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA DE PROMI

- Manuel Buil Baena, miembro del Patronato de Fundación PROMI
- Manuela Lanzuela Sánchez, miembro del Patronato de Fundación PROMI
- Esmeralda Martos Zafra, directora del CRM Margarita Marín
- Antonio Salmoral Castilla, director Asistencial de PROMI
- Jorge Muñoz Chavarría, trabajador de PROMI
- Ana Castro Ruz, familiar persona usuaria de PROMI

ANEXO II.- RELACIÓN DE ASESORES/AS CONFIDENCIALES (2026-2028)

<i>CENTRO</i>	<i>ASESOR/A CONFIDENCIAL</i>	<i>OBSERVACIONES</i>
Residencia de gravemente afectados Josefina Rosales y centro ocupacional de Bujalance	SANDRA GUERRERO	
Residencia de adultos Juan Muñoz y centro ocupacional de Cabra	ARACELI MANJÓN-CABEZA	
Residencia de adultos Ave María	FRANCISCA MONTALBÁN	
Residencia de mayores Margarita Marín	JORGE MUÑOZ CHAVARRÍA	
Residencia de adultos y centro ocupacional Miguel Vacas	JUAN MANUEL RÍSQUEZ	
Residencia de discapacidad y trastornos de conducta Eduardo Ridaura	JUAN PABLO VILLARREAL	
Residencia de discapacidad y trastornos de conducta José M ^a Pérez Martos	SALOMÉ RUEDA	
Centro ocupacional Rabanales y Proyectos	GEMA ÁVILA	
CAIT y CAIJ	CRISTINA LAMA	
Serv. Logísticos, cocina y lavandería	MANOLO SERRANO	
Sede central	FLORA CARRILLO	

ANEXO III.- REGISTRO DE DENUNCIAS

1. Datos identificativos del caso

Código interno del caso:

Fecha de recepción de la denuncia: ____ / ____ / ____

Centro de trabajo:

2. Datos de la persona denunciante

Nombre y apellidos: _____

Puesto / categoría profesional: _____

Tipo de relación laboral: _____

Teléfono / correo de contacto: _____

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos: _____

Puesto / categoría profesional: _____

Relación jerárquica con la persona denunciante:

Superior jerárquico

Compañero/a

Subordinado/a

Otra (especificar): _____

4. Tipo de denuncia

Marcar la opción correspondiente:

Acoso sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso LGTBfóbico

Violencia LGTBfóbica

Otras conductas relacionadas (especificar): _____

5. Descripción de los hechos *(Relato detallado de la denuncia. Puede adjuntarse documentación adicional.)*

6. Medidas cautelares adoptadas *(Indicar fecha, tipo de medida y duración.)*

7. Investigación realizada

Fecha de inicio de la investigación: ____ / ____ / ____

Entrevistas realizadas:

Persona denunciante

Persona denunciada

Testigos

Otros (especificar): _____

Documentación analizada:

Observaciones del Comité:

8. Conclusiones del Comité de Ética

Valoración de los hechos:

- No constituyen acoso Indicios de riesgo / resolución informal
 Constituyen acoso leve Constituyen acoso grave Constituyen acoso muy grave

Hechos probados:

9. Medidas disciplinarias o correctoras aplicadas *(Indicar tipo de sanción, fecha y duración.)*

10. Medidas de protección a la víctima *(Traslado, apoyo psicológico, adaptación de puesto, etc.)*

11. Cierre del caso

Fecha de cierre: ____ / ____ / ____

Resultado final:

- Caso resuelto Caso archivado Caso pendiente de resolución

Observaciones finales:

12. Firma del Comité de Ética

Responsable del registro:

Firma:

Fecha: ____ / ____ / ____

ANEXO IV.- REGISTRO ANUAL DE SEGUIMIENTO

Año evaluado	'26	'27	'28
Centros incluidos en la evaluación			
Miembros presentes del Comité de Ética			

TOTAL DENUNCIAS RECIBIDAS			
Acoso sexual			
Acoso por razón de sexo			
Acoso LGTBIfóbico			
Violencia LGTBIfóbica			
Otras conductas relacionadas			

ESTADO DE LAS DENUNCIAS			
Resueltas			
En investigación			
Archivadas			
Derivadas a organismos externos			

RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES			
Casos confirmados de acoso leve			
Casos confirmados de acoso grave			
Casos confirmados de acoso muy grave			
Casos no confirmados			

MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS			
Amonestaciones verbales o escritas			
Suspensiones de empleo y sueldo			
Traslados temporales			
Traslados definitivos			
Despidos disciplinarios			
Otras medidas			

MEDIDAS DE PROTECCIÓN APLICADAS A LAS VÍCTIMAS			
Cambio de turno			
Cambio de centro			
Teletrabajo temporal			
Acompañamiento psicológico			
Acompañamiento jurídico			
Garantía del nombre sentido (casos LGTBI)			
Adaptación de espacios (vestuarios, aseos, uniformidad)			
Otras medidas			

ACCIONES PREVENTIVAS REALIZADAS			
Formaciones en igualdad de género			
Formaciones en prevención del acoso			
Formaciones en diversidad LGTBI			
Campañas de sensibilización			
Materiales informativos difundidos			
Revisiones de espacios y comunicaciones internas			

EVALUACIÓN DE LA EFICACIA DEL PROTOCOLO			
Resolución adecuada de los casos			
Aplicación correcta de medidas cautelares			
Dificultades detectadas			
Cumplimiento de los objetivos			