

## PLAN DE IGUALDAD

### FUNDACIÓN ALTIUS FRANCISCO DE VITORIA

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,) Fundación Altius Francisco de Vitoria ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de Oportunidades.

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

En la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece como objeto "Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural"

Con la elaboración del presente plan, Fundación Altius Francisco de Vitoria pretende alcanzar este objetivo, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

Es necesario proteger la dignidad de las personas, en el seno de la Fundación, estableciendo pautas de comportamientos saludables y erradicando aquellos comportamientos que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten el respeto de cada persona.

Como resultado del proceso negociador, se suscribe el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en Fundación Altius Francisco de Vitoria los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo, así como fomentar la diversidad y pluralidad de su colectivo.

## Ámbito Temporal y de Aplicación

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 30 de marzo del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2014, fecha en la que se estima conveniente una revisión y en caso de necesidad, actualización del presente Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español.

## Diagnóstico y Objetivos

La dirección General de Recursos Humanos realizó un Diagnóstico de la Situación sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Por todo cuánto antecede, se configuran los siguientes objetivos y medidas para cada área de actuación.

## Objetivos Generales

El Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, que tienen como fines principales la consecución de los siguientes objetivos:

1. Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
2. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad. Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
3. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, nacionalidad o condición personal y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:

- a) Se considerará discriminación directa por razón de sexo, nacionalidad o condición personal, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo nacionalidad o condición personal, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
  - b) Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo nacionalidad o condición personal, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo nacionalidad o condición personal en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
4. Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo nacionalidad o condición personal, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual, xenófobas o por condición personal.
  5. Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de Fundación Altius Francisco de Vitoria.
  6. Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todo el personal de Fundación Altius Francisco de Vitoria.

## Áreas de actuación

### Acceso al Empleo y Selección

#### OBJETIVOS

- A) Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social. A través de ello, se garantizará la capacidad para incorporar, motivar y retener el mejor talento y mantener los principios éticos y legales esperados de una Fundación de confianza, congruente y alineada con los valores de nuestros clientes, empleados/as y comunidad.
- B) Mantener y fomentar el reclutamiento universal con el objeto de que en los procesos de reclutamiento y selección se incluyan a todos los profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.
- C) Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todos los candidatos reciben el mismo trato durante todo el proceso.

Para cumplir estos objetivos se adoptarán las siguientes:

## **MEDIDAS**

- A) Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
- D) Utilización de un lenguaje neutro en las convocatorias, ofertas y publicaciones, así como emplear imágenes no estereotipadas.
- E) Eliminar de los impresos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier pregunta de contenido sexista.
- F) La fundación llevará a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas a todos los profesionales que participan o intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias.
- G) Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la Fundación en la igualdad de oportunidades. Asimismo, todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, en el corporativo o externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando los estereotipos
- H) Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Fundación, del compromiso de seleccionar en igualdad.
- I) Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.

## **Promoción y Clasificación profesional**

### **OBJETIVOS**

- A) Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- B) Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- C) Fomentar, en igualdad de condiciones, la promoción profesional de la mujer en la Fundación.
- D) Mantener el reconocimiento de los meritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- E) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se implantarán las siguientes:

## **MEDIDAS**

- A) Aunque según lo recogido en el informe de diagnóstico, la compañía es muy igualitaria y no existen barreras para la incorporación de hombres y mujeres a la entidad o en los procesos de promoción, la entidad se compromete a revisar y supervisar dichos procesos para descartar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta en los textos de los anuncios de oferta de empleo que se insertan o cualquier otro medio que se utilice para ello.
- B) Se publicitará en la Fundación que los procesos de promoción se realizan en Igualdad de Oportunidades.
- C) Se observará que en el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras se apuesta igualmente por ambos sexos (formaciones, procesos individualizados de desarrollo y capacitación, etc.)
- D) Se informará a todo el personal de las vacantes existentes salvo en los casos de sustitución de personal en activo en cuyo circunstancia se mantendrá la confidencialidad del proceso. La comunicación se realizará a través de los medios que en cada momento se entienda puedan dar mejor resultado para garantizar el acceso a esta información.
- E) Las normas de cobertura de vacantes garantizarán que los criterios de promoción, no contienen ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- F) Potenciar las medidas actualmente existentes para garantizar que los procedimientos de promoción valoran criterios únicamente objetivos (pruebas técnicas y de habilidades).
- G) Se revisarán y optimizarán los actuales sistemas de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos vigentes que valoran la aportación/productividad del empleado/a individualmente y en los resultados de nuestra Fundación, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
- H) Se seguirá informando a la plantilla de que los criterios de promoción y de evaluación del desempeño no contendrán discriminación alguna por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.

## **Formación**

### **OBJETIVOS**

- A) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la Fundación, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- B) Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

Para lograr el cumplimiento de estos objetivos se establecen las siguientes:

## MEDIDAS

- A) La incorporación al Plan de Formación de acciones específicas en los temas de igualdad.
- B) Se llevara a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación a todos aquellos que tengan competencias en la aplicación del Plan.
- C) Se llevaran a cabo actividades de sensibilización dirigidas a los/as profesionales del grupo para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.
- D) Realizar la difusión de la conveniencia y utilidad de la formación para el acceso a la promoción, así como para el logro del éxito profesional en la función desempeñada y del enriquecimiento personal.
- E) Promover acciones formativas destinadas a la mejora del desempeño profesional, acciones relacionadas con las habilidades de responsabilidad, organización y mando y que comprenda, entre otras materias, la gestión de equipos, la resolución de conflictos, la planificación de actividades, etc.
- F) Las actividades formativas encuadradas dentro de este Plan de igualdad se realizarán en horario de trabajo, total o parcialmente, según la modalidad de formación empleada y siempre que las características del curso lo permita.
- G) Siempre que sea posible se facilitará, a través de las modalidades a distancia y on-line, el acceso a la formación al personal con contrato suspendido por excedencia basada en causas familiares o maternidad/paternidad.
- H) En la memoria anual de formación, se reflejarán las acciones formativas a cada colectivo y se mostrará la información por género.

## Retribución

### OBJETIVOS

- A) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo, nacionalidad o condición personal.
- B) Asegurar que el sistema retributivo está orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.
- C) Garantizar la Igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

Para cumplir estos objetivos se fomentarán y/o se profundizan en las siguientes:

### MEDIDAS

- A) Estructura retributiva clara.
- B) Mantener los sistemas de gestión de personas asegurando permanentemente que el sistema de compensación instaurado esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo, nacionalidad o condición personal.

- C) Mantenimiento de un sistema retributivo en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón del sexo, nacionalidad o condición personal.
- D) Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo y de carrera profesional a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional, teniendo en cuenta en estos casos los criterios lógicos de proporcionalidad a la jornada laboral realizada y al tiempo necesario para adquirir la cualificación requerida para cada uno de los puestos de la escala salarial.
- E) Se compromete a continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, para lo que realizará periódicamente los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres.

## Conciliación laboral, personal y familiar

### OBJETIVOS

- A) Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.
- B) Fundación Altius Francisco de Vitoria procurará llevar a cabo las medidas necesarias para lograr la correcta ordenación del tiempo de trabajo de manera que se favorezcan las condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida personal y familiar sin menoscabo de la productividad y de las necesidades derivadas de la atención a los clientes, proveedores y delegaciones internacionales.

De forma específica, se establecen las siguientes:

### MEDIDAS

- A) Se fomentará y velará por su cumplimiento dentro de la entidad, la necesidad de poder conciliar la vida personal, familiar y profesional como un derecho y una necesidad de hombres y mujeres y para ello se dará ejemplo y soporte desde la dirección y se fomentarán valores como la corresponsabilidad y el compromiso
- B) Los trabajadores/as que ejerciten los derechos que procuran la conciliación de la vida laboral y familiar no podrán ser objeto de trato discriminatorio alguno, conservando, en los términos regulados en el presente punto y en las normas legales que sean de aplicación, la integridad de sus derechos laborales.
- C) Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores/as de Fundación Altius Francisco de Vitoria, sea cual fuere su modalidad de contratación.

## Comunicación y Sensibilización

### OBJETIVOS

- A) Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.
- B) Definir el correcto canal de comunicación de forma que toda la plantilla esté informada de todos los procesos internos que se llevan a cabo así como de la evolución de la compañía

Para lograr la consecución de este objetivo se establecen las siguientes:

### MEDIDAS

- A) Comunicar y poner a disposición del todo el personal de la fundación, el presente Plan de Igualdad.
- B) Trasladar la intención de la compañía de no utilizar un lenguaje sexista en los documentos, comunicaciones, anuncios... tanto internos como externos.
- C) Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos tanto internos como externos.
- D) Revisar y adaptar el correcto canal de comunicación interna de la compañía de forma que todo el personal reciba la correcta información en tiempo y forma acerca de los procesos internos como promoción, formación, retribución, etc. Se utilizarán los medios más convenientes de forma que se consiga la implicación de toda la plantilla en la consecución de los objetivos de la Fundación.
- E) Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se informará de las propuestas que la compañía reciba por parte de la plantilla respecto a las necesidades.
- F) Se difundirán y publicarán en la web de la compañía todas las actuaciones que se lleven a cabo para el fomento de la Igualdad de Oportunidades.

## COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan la creación de una comisión de seguimiento del contenido del plan.

### Objeto de la Comisión

- A) Recibir la información del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- B) Promover el principio de igualdad y no discriminación, y el seguimiento de la aplicación de las medidas legales y de las pactadas en este plan para fomentar la igualdad.
- C) Promover acciones formativas y de sensibilización en esta materia.
- D) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.
- E) Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- F) Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

### Composición:

La presente comisión estará constituida por los miembros que considere oportunos para garantizar la completa representatividad de todos los departamentos de la organización.

Para realizar el adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan la comisión se reunirá semestralmente aunque inicialmente las reuniones podrán ser trimestrales.

A tal fin, la Fundación facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL TRABAJO

### Principios.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las Fundaciones "el deber de 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 han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

La cultura de se basa en los principios de la ética Fundacional y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta del personal de la compañía y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, FUNDACIÓN ALTIUS FRANCISCO DE VITORIA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

### Objetivo del presente Protocolo.

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Fundación su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de la Fundación frente a denuncias por acoso.



En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas mediante las cuales procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

### **Definiciones de las conductas prohibidas.**

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

**Acoso moral:** toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

### **Medidas de prevención del acoso.**

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la Fundación establecerá las siguientes medidas.

1. La Fundación promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
2. La Fundación facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la Fundación y sobre las conductas que no se admiten.
3. La Fundación prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

4. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Fundación se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La Fundación mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

## **Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso.**

La Dirección de FUNDACIÓN ALTIUS FRANCISCO DE VITORIASA garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

### **Principios rectores del procedimiento:**

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas que sean necesarias.



## Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán ante el Director/a de Recursos Humanos directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la denuncia fuese de carácter anónimo, se deberán aportar datos o pruebas sobre el hecho concreto que se denuncie.

Actuará como instructor en este procedimiento el Director/a de Recursos Humanos o la persona que él designe, que deberá reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

El procedimiento que se llevará a cabo a continuación puede ser:

### Procedimiento preliminar

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el Instructor elevará su dictamen para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

### Procedimiento formal

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe propuesta, que será elevado a la dirección de la compañía en un plazo máximo de treinta días.



## Resultado de la instrucción y acciones

Si queda constatada la existencia de acoso, se trasladará a la Dirección de la Fundación, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

## Medidas complementarias.

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

## Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la Fundación podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores y en los apartados 3 y 10 del artículo 82.3 del IVCCIG.

## Publicidad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de FUNDACIÓN ALTIUS FRANCISCO DE VITORIA y su contenido entrará en vigor a partir de su comunicación a la plantilla.

Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en la web de la compañía.