

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN
EN CASO DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN
DE SEXO Y ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL,
IDENTIDAD Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL
ÁMBITO LABORAL**

Contenido

1. Antecedentes.....	2
2. Objetivos.....	2
4. Marco legal	2
5. Definiciones	3
6. Compromiso	5
7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia	6
7.1. Comunicación	6
7.3. Investigación.....	7
7.4. Resolución.....	8
7.5. Medidas correctoras	9
8. Garantías.....	9
9. Medidas para la aplicación efectiva del protocolo	10
10. Indicadores	10
ANEXO 1.....	11

1. Antecedentes

El respeto a las personas es uno de los valores fundamentales de **TRINIJOVE**.

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. **TRINIJOVE** declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de personal de **TRINIJOVE**.

Para garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, la dirección acuerda establecer las medidas que se desarrollan en este documento para reconocer, prevenir y, en su caso erradicar, todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral de **TRINIJOVE**.

2. Objetivos

Los principales objetivos de este protocolo son:

- establecer las medidas preventivas necesarias para identificar, prevenir y, en su caso evitar, que se produzca cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y acoso por expresión de género.
- informar, capacitar y sensibilizar a todo el personal sobre el acoso.
- definir las pautas que permitan identificar y valorar situaciones de posible acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y acoso por expresión de género para evitar que se produzcan.
- garantizar un ambiente de trabajo donde mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de acoso.

3. Alcance

El alcance del presente protocolo aplica a:

- todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de **TRINIJOVE**, relacionadas con todo tipo de situaciones de acoso (acoso sexual, acoso por razones de sexo, acoso psicológico o moral en el trabajo, acoso por orientación sexual, por identidad sexual o expresión de género).
- todo el equipo humano que desarrolla su actividad profesional en **TRINIJOVE**, independientemente de su posición en la estructura organizativa y del tipo de relación laboral. **TRINIJOVE** está formada por las siguientes empresas:
 - FUNDACIÓ PRIVADA TRINIJOVE
 - TRINIJOVE EMPRESA D'INSERCIÓ, S.L.

- E.I. LA SOCIETAT AMB ORIENTACIÓ ES MOU, S.L.U.
- colaboradores/as externos/as que presten servicios a **TRINIJOVE**, y/o compartan espacio de trabajo con **TRINIJOVE**.

4. Marco legal

- Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

concreto, para el acoso sexual o por razón de sexo:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 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.

5. Definiciones

Las posibles situaciones de acoso se pueden clasificar en cinco bloques:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género

No importará la vía por la que se ocasione dicho acoso para considerarlo como tal (medios digitales, verbales, etc).

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

A modo de ejemplo, y sin la intención de excluir ni limitar, se consideran los siguientes comportamientos como evidencia de la existencia de un comportamiento de acoso sexual:

- Conductas verbales/digitales:
 - realizar comentarios sexuales obscenos.
 - realizar llamadas telefónicas de carácter ofensivo, de contenido sexual.
 - realizar comentarios, observaciones, bromas sobre la apariencia o condición sexual de las personas.
 - difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
 - crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, chistes, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).
 - realizar invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
 - realizar invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
 - obligar a la persona acosada a elegir entre someterse a favores sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones laborales (chantaje sexual).

- Físicas
 - imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcos, tocamientos, abrazos, besos, masajes, etc.) o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
 - tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
 - acorralar, buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Conductas no verbales:
 - enviar cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
 - hacer uso o exhibir gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
 - hacer gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.

Acoso por razón de sexo: comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo engloba un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, no teniendo por qué existir por parte del agresor una intencionalidad sexual propiamente dicha.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

- realizar conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- tratar desfavorablemente por razón de embarazo o maternidad.
- realizar bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- usar formas ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- proferir insultos basados en el sexo o la orientación sexual de la persona trabajadora
- ridiculizar, subestimar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razones de sexo.
- ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.

Acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género: cualquier comportamiento que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género.

- Se entiende por 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; o 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.
- Se entiende por identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso por orientación

sexual, identidad y expresión de género las conductas que se describen a continuación:

- Realizar comentarios, observaciones, bromas sobre la apariencia, comportamiento u orientación sexual de las personas.
- Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Usar formas ofensivas para dirigirse a personas de una determinada orientación o identidad sexual.
- proferir insultos basados en la orientación sexual, la identidad o la expresión de género de la persona trabajadora
- Ignorar las aportaciones, comentarios o acciones de una persona por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Ridiculizar, subestimar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por su orientación, identidad sexual y/o expresión de género.
- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

6. Compromiso

TRINIJOVE hace 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 que integran su organización.

De acuerdo con ese compromiso, **TRINIJOVE** declara que las actitudes de acoso representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, **TRINIJOVE** se compromete a:

- no permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso.
- no ignorar las denuncias de los casos de acoso que se puedan producir en la organización.
- recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las denuncias que pudieran producirse.
- garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso, **TRINIJOVE** exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de sus cargos de responsabilidad, que asuman las siguientes responsabilidades:

- tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientes, personal colaborador externo, etc....) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales, y dirigiéndose a ellos con la diligencia, respeto y corrección adecuada.
- evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

7. Procedimiento de actuación en caso de denuncia

El proceso de gestión de una denuncia por acoso (sexual, por razón de sexo, por identidad u orientación sexual y por expresión de género) se estructura en las siguientes fases:



7.1. Comunicación

La comunicación de una posible conducta de acoso puede ser realizada por:

- la/s persona/s de la organización que haya/n sido afectada/s por la conducta o
- cualquier persona de la organización que tenga conocimiento de los citados hechos.

La comunicación debe realizarse tan pronto como sea posible y se hará a través del “canal ético” interno habilitado para realizar estas comunicaciones en un enlace en la página web de TRINIJOVE (www.trinijove.org), que remite todas las comunicaciones a un despacho de abogados externo a TRINIJOVE, que las gestiona con el soporte de un software específico.

El despacho de abogados externo enviará un acuse de recibo en un plazo máximo de siete días naturales siguientes a la recepción de las comunicaciones a través de la dirección de correo facilitada como dato de contacto.

La comunicación deberá ser lo más detallada posible e incluirá, como mínimo la siguiente información:

- identificación de la persona acosada.
- identificación de la presunta persona acosadora.
- descripción detallada de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- identificación de las posibles personas testigos del acoso.

No se atenderán notificaciones escritas en las que no se identifique la persona que la presenta.

Asimismo, en la medida de lo posible, se aportarán documentos o evidencias de los hechos. Es importante que los datos sean detallados para poder proceder a la investigación.

Independientemente de lo indicado en este punto, la persona denunciante podrá acudir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial de forma paralela o al finalizar este procedimiento.

7.2. Valoración inicial

Una vez recibida la denuncia, el primer paso es determinar si la comunicación recibida es pertinente. Se establece un plazo máximo de cinco días naturales desde la recepción de la denuncia para determinar si una comunicación

se admite para su tramitación y gestión.

Esta valoración inicial será asumida por el despacho de abogados externo.

Si se admite para su trámite, el despacho de abogados abre un expediente y la gestión del caso pasará a TRINIJOVE.

El responsable de RRHH y PRL se reunirá con la persona afectada para:

- informar y asesorar al/la denunciante sobre todo el proceso.
- recabar información sobre el caso y tener una primera evaluación de los hechos y de su gravedad.
- poner a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno a TRINIJOVE.

En caso de que el responsable de RRHH y PRL sea la persona denunciada, la empresa externa se lo comunicará a Gerencia, en vez de a esta.

En esta reunión, el/la denunciante podrá estar acompañado de un empleado o empleada de su confianza.

Si el trabajador o trabajadora considerase que tras esta reunión su situación puede ser solventada podrá optar por finalizar el procedimiento.

En caso contrario, la persona receptora de la denuncia procederá a:

- elaborar un acta de la reunión mantenida y abrir un expediente, a la que tendrá acceso solamente la persona receptora y la persona encargada de la investigación. En dicha carpeta se incluirá toda la documentación relacionada con la gestión de la denuncia.
- informar del hecho a la Gerencia, manteniendo el anonimato de la persona denunciada y de la persona denunciante. Si el hecho afecta o está implicada la Gerencia, se comunicará a la Presidencia del Patronato o a una empresa externa.
- proponer la adopción de medidas cautelares, cuando haya indicios suficientes de la existencia del acoso (separación física de la/s persona/s denunciante/s y denunciada/s, concesión de permisos retribuidos, etc.).

7.3. Investigación

El proceso de investigación será conducido por la persona responsable de RRHH (o superior directo, si la denuncia implica a dicha persona).

La persona responsable de la investigación realizará las siguientes actuaciones:

- análisis inicial de la denuncia presentada.
- entrevista con la/las persona/s denunciante/s, para recabar más información sobre los hechos denunciados. En este punto recabaremos la información relativa a: día y hora de los hechos, lugar, personas implicadas, descripción de los hechos.
- entrevista con la/las persona/s denunciada/s.
- entrevistas con posibles testimonios que, voluntariamente, acepten formar parte de la instrucción y que puedan aportar información útil.
- Las entrevistas se realizarán en una sala de reuniones con total confidencialidad.

Normas para las entrevistas:

- si la persona responsable de la investigación considera necesaria una entrevista conjunta con la persona denunciante y denunciada, ésta solo tendrá lugar con el permiso expreso de ambas.
- si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- todas las personas implicadas tendrán derecho a ser asistidas en todo momento por

- representantes o asesores.
- se deben documentar todas las entrevistas y reuniones

Finalizado el proceso de investigación, el/la responsable indicado emitirá un informe que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- identificación de la/las persona/s supuestamente acosada/s, así como de la/las persona/s acosadora/s.
- relación nominal de las personas que han participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- descripción detallada de la denuncia planteada.
- trabajo de investigación realizado.
- conclusiones de la investigación.
- medidas correctoras para evitar la repetición de la conducta en el futuro.

La persona responsable de la investigación debe velar por la custodia del conjunto de documentos que se generan en esta fase, garantizando la confidencialidad. La empresa proporciona los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe se remitirá a la Dirección, salvo que alguno de ellos estuviera relacionado con la denuncia presentada.

En el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, la dirección de TRINIJOVE establecerá las actuaciones necesarias para la rehabilitación del/de la presunto/a acosador/a.

7.4. Resolución

La Dirección analizará el informe y emitirá una resolución del caso, si estuviera implicada la Dirección General en el hecho comunicado, la decisión la tomaría el presidente de la Fundación.

Si no hubiera evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, se archivará el expediente.

Si hubiera evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso, la Dirección, con el soporte del departamento de RRHH, decidirán la sanción a aplicar, considerando que el acoso sexual o por razón de sexo se estipula como falta muy grave en el convenio colectivo de aplicación.

En la adopción de la sanción a aplicar se considerarán si hay alguna/s circunstancia/s agravante/s, como:

- la reincidencia en la comisión de actos de acoso.
- el número de personas acosadas.
- la acreditación de conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- la especial vulnerabilidad de las víctimas como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.
- las alteraciones ocasionadas sobre el estado físico o psicológico de la persona acosada, acreditadas por personal médico.
- las presiones a la persona acosada o a testimonios o a personas de entorno laboral o familiar con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

Si no se acreditan indicios racionales de una situación de acoso, pero sí hay indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, se procederá a tomar las medidas oportunas, en base a la gravedad del hecho apreciado.

La Direcció enviarà una còpia autèntica de la resolució a la persona denunciante y a la persona denunciada. Así mismo, enviarán una còpia a la persona responsable de RRHH.

7.5. Resposta

El responsable de RRHH y PRL informarà a la persona que haya comunicado el hecho y a las personas implicadas sobre el resultado de la investigación y la resolució adoptada. El plazo de respuesta no será superior a 30 días desde la fecha de recepció de la comunicació, salvo casos de especial complejidad en cuyo caso se podrá extender.

7.6. Archivo

Las comunicaciones recibidas, así como toda la información generada a partir de las mismas queda registrada y archivada en el software de gestión, herramienta que garantiza la confidencialidad y la protección de datos a lo largo de todo el proceso. Todas las comunicaciones entre las partes se gestionan directamente desde el citado software. La documentación de los expedientes no es pública. Sólo se podrá acceder a su contenido a petición de la Autoridad judicial competente, mediante auto, y el marco de un procedimiento judicial y bajo la tutela de dicha autoridad.

7.7. Medidas correctoras

Si la investigación permite identificar que fallos de control han permitido que la conducta denunciada haya tenido lugar se establecerán las correspondientes medidas correctivas, cuya implantación será coordinada por la direcció de TRINIJOVE.

Cuando la propuesta requiera la elaboració de un nuevo documento o la modificació de alguno de los documentos ya existentes del sistema de gestión, la direcció de TRINIJOVE realizará un seguimiento para garantizar que dicha acción se lleve a cabo.

8. Garantías

TRINIJOVE establece las siguientes garantías durante todo el proceso:

Protección ante posibles represalias

Se prohíbe expresamente cualquier tipo de represalia, por parte de la empresa o de cualquier de sus trabajadores/as, contra aquellas personas que comuniquen/denuncien una situación de acoso, testifiquen o participen en una investigación relacionada con estas situaciones. Si se probase que dichas personas han sido objeto de represalias, los/las autores/as de las mismas serán objeto de investigación y, en su caso, sancionados.

Confidencialidad

Toda la información y documentación gestionadas en el procedimiento serán confidenciales. Todas las personas que intervengan en el proceso firmaran un compromiso de confidencialidad, evitando la transmisión de información o documentación sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas de las que tengan conocimiento. En los expedientes personales únicamente se podrán incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Protección de datos personales

Los datos de carácter personal relacionados con el proceso serán tratados de acuerdo con el

Reglamento (UE) 2016/79 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, con la Directiva 2016/680 y con el Real Decreto 3/2018, de 5 de diciembre. Los datos sobre la salud se tratan de manera específica y se incorporarán al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Trato justo

Se garantiza la imparcialidad y un trato justo para todas las personas implicadas.

Protección de la intimidad y dignidad

Durante todo el proceso se actuará con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Derecho a la información

Todas las personas implicadas en el proceso tienen derecho a recibir información sobre el procedimiento, sus derechos y deberes, la fase del proceso que se está desarrollando y de los resultados de la investigación.

Diligencia y celeridad

La empresa se compromete a resolver con la mayor prontitud posible todas las denuncias comunicadas.

Colaboración

Todas las personas que estén citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse, de prestar su máxima colaboración y de actuar con buena fe en la información transmitida, en la búsqueda de la verdad y en la aclaración de los hechos denunciados.

Derecho de defensa de la persona denunciada

Toda persona denunciada tiene derecho a que se presuma de su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad.

Vigilancia de la salud

Las personas que perciban situaciones de acoso con efectos sobre su salud pueden solicitar atención, orientación y atención médica a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno contratado por la empresa, contactando con el técnico superior en PRL. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se considerará como accidente de trabajo.

Todas las garantías se establecen con más detalle en el procedimiento de gestión del sistema interno de información, del canal ético.

9. Medidas para la aplicación efectiva del protocolo

TRINIJOVE se compromete a establecer las siguientes medidas concretas para la aplicación del presente documento:

- difundir el protocolo a todo el personal de la organización.
- incluir el protocolo en el Manual de Bienvenida que se entrega a las nuevas incorporaciones.
- evaluar y realizar un seguimiento del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo desde RRHH

y en su defecto desde Dirección, estableciendo calendario de reuniones periódicas con las personas implicadas y con la/el responsable.

- Información, sensibilización y formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.

10. Indicadores

FUNDACIÓ PRIVADA TRINIJOVE fija los siguientes indicadores para realizar un seguimiento de la eficacia de este protocolo:

<i>Indicador</i>	<i>Cálculo</i>	<i>Valor de referencia</i>
Plazo resolución denuncias	Tiempo empleado entre la comunicación de una denuncia por acoso y la emisión del informe de investigación	Máximo 30 días
Alcance formación	Número de personas informadas en el protocolo*100 / Número total de personas en plantilla de Fundación Privada Trinijove	100%
Número denuncias	Número de denuncias presentadas en relación con el acoso *100 / Número total de personas en plantilla de Fundación Privada Trinijove	No se establece objetivo concreto. Valor deseable: 0%
Sanciones	Número de procedimientos sancionadores por acoso *100 / Número total de personas en plantilla de Fundación Privada Trinijove	No se establece objetivo concreto. Valor deseable: 0%