

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN  
Y TRATAMIENTO DEL ACOSO  
LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN  
DE SEXO EN FUNDACIÓN ALBÉNIZ**

## Índice

1. OBJETO .....	3
2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN .....	3
3. MARCO LEGAL .....	4
4. DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO..	8
5. MODALIDADES DE ACOSO.....	12
6. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.....	13
A. Comisión instructora para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo.....	13
B. Procedimiento de actuación.....	14
C. Medidas cautelares.....	17
D. Garantías .....	17
7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR.....	20
8. DENUNCIAS FALSAS .....	20
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO .....	21

## 1. OBJETO

El respeto de la dignidad de las personas que forman parte de la Fundación Albéniz es esencial y, por ello, desarrollando el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, Fundación Albéniz (en adelante también la Fundación), elabora el presente **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO** en el que se definen las pautas que deben regir para prevenir y/o corregir, en su caso, este tipo de conductas.

La Dirección adquiere el compromiso de actuar con toda diligencia para prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de toda la plantilla.

## 2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

En la convicción de que la cultura y valores de la Fundación están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la Fundación, a través del cual se definen las pautas que deben regir para prevenir y/o corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente Protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, de producirse, se dispongan de los procedimientos adecuados para tratarlo y corregirlo.

Por todo ello, la Dirección de la Fundación consciente de que las conductas de acoso perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en las personas directamente afectadas sino en el conjunto de personas trabajadoras, se compromete a prevenir y tratar los comportamientos constitutivos de acoso, así como afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación reiterada de los hechos por la persona acosada, salvo supuestos excepcionales.

### 3. MARCO LEGAL

En el ámbito de la UE se ha establecido un marco legal para proteger a las personas trabajadoras que son objeto de discriminación por razón de género: la Directiva marco para la igualdad del empleo (2007/78/CE), y la Directiva relativa a la aplicación del empleo entre mujeres y hombres (2006/54/CE).

Por otra parte, la Constitución Española y el Estatuto de los Trabajadores disponen de manera específica del derecho al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de toda persona trabajadora, que comprende la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

#### Constitución Española

**Artículo 1.1:** España se constituye como un Estado social y democrático de derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

**Artículo 9.2:** Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

**Artículo 14:** Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Artículo 18.1:** Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

**Artículo 35.1:** Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

**Artículo 53.2:** Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.a del capítulo II ante los

tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

### **Estatuto de los trabajadores**

**Artículo 4.2:** En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

**Artículo 50:** A solicitar la extinción del contrato en los siguientes casos:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.

c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el Empresario de sus obligaciones contractuales.

**Artículo 54:** 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del Empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador. 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al Empresario o a las personas que trabajan en la Empresa.

## **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

**Artículo 14:** Derecho a la protección frente a los riesgos laborales. 1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del Empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el Empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

## **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**

**Artículo 8:** Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del Empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección Empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el Empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

**Artículo 12:** Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

## **Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**

**Artículo 95.3:** Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el juez o tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

**Artículo 96:** En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**Artículo 180.4:** Cuando la demanda se refiera a protección frente al acoso, así como en los procesos seguidos a instancia de la trabajadora víctima de la violencia de género para el ejercicio de los derechos que le sean reconocidos en tal situación, podrán solicitarse, además, la suspensión de la relación o la exoneración de prestación de servicios, el traslado de puesto o de centro de trabajo, la reordenación o reducción del tiempo de trabajo y cuantas otras tiendan a preservar la efectividad de la sentencia que pudiera dictarse, incluidas, en su caso, aquéllas que pudieran afectar al presunto acosador o vulnerador de los derechos o libertades objeto de la tutela pretendida, en cuyo supuesto deberá ser oído éste.

**Artículo 183.1:** Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

**Artículo 286.2:** En los supuestos de declaración de nulidad del despido por acoso laboral, sexual o por razón de sexo o de violencia de género en el trabajo, la víctima del acoso podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente y de los salarios de tramitación

#### **4. DEFINICIONES DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO**

**EL ACOSO LABORAL**, también conocido como «mobbing» es la conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de las personas trabajadoras, intentando someterle emocional y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Se produce acoso laboral, cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de las personas trabajadoras de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias de las personas trabajadoras o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de las personas trabajadoras.

Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Podemos distinguir las siguientes conductas:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados o

atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a otras personas.

- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar a la persona, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarla.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento injustificado realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la Organización.

**EL ACOSO SEXUAL** se entiende, de conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, 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. Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, obligar a exhibirse o a ser observadas mediante el uso de la violencia.

Tipologías de acoso sexual:

### **Conductas verbales**

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

### **Conductas de carácter físico**

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” el cuerpo de la otra persona.

### **Conductas no verbales**

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

**EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** es 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.

Conductas tales como:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- 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.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad/paternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

Asimismo, se considera acoso por razón de sexo aquel acoso **a causa del embarazo o la maternidad/paternidad** dirigida a:

- Personas solas con responsabilidades familiares (personas solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- Personas que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente desempeñadas por el otro sexo o que ocupan puestos de trabajo que tradicionalmente se han considerado destinados al otro sexo.
- Personas jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Personas con discapacidad.
- Personas inmigrantes y/o que pertenecen a minorías étnicas.
- Personas con contratos eventuales y temporales o en régimen de subcontratación.

También se considerará acoso aquél que sea **por razón de la orientación sexual**, identidad de género y/o de expresión de género, comprendiendo cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad, su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

## 5. MODALIDADES DE ACOSO

**Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga.

**Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en un colectivo una desventaja particular respecto de personas que no pertenecen al mismo.

**Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación directa o indirecta.

**Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

**Acoso descendente:** aquel donde el autor del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.

**Acoso ascendente:** aquel donde el autor del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.

**Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El trato desfavorable a las personas del colectivo LGTBI por el mero hecho de serlo.
- b) El trato desigual basado en la transexualidad u orientación sexual.

- c) Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
- d) Los comentarios directos, o a terceros que no respetan la identidad sexual o de género (por ejemplo, decirle a una persona transgénero que su apariencia o el pronombre por el que prefiere que la llamen son inaceptables).
- e) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
- f) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- g) Cualquier trato desfavorable o adverso con razón de la orientación de género de la persona afectada.

## **6. PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.**

*A. Comisión instructora para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo.*

Ante una denuncia la Dirección procederá a crear una **Comisión Instructora** para la prevención y el tratamiento del acoso laboral, sexual, por razón de sexo, que estará integrada por:

- **Un Instructor:** Su función será la de recabar, con el auxilio del secretario, todas las pruebas necesarias para resolver el conflicto, y transmitir las correspondientes propuestas de solución a las partes. Según las circunstancias del caso, valoradas por la Dirección, la designación recaerá en un colaborador externo, concretamente, en la firma "VENTO Abogados y Asesores, S.L.U."
- **Un Secretario:** Su función será la de auxiliar al Instructor en todas las fases de la tramitación en primera instancia, dejando el necesario reflejo documental de las actuaciones realizadas.

La composición de esta Comisión debe atender al principio de paridad de mujeres y hombres.

La Comisión tendrá como finalidad implementar todas las acciones que contribuyan a prevenir y erradicar los comportamientos y factores organizativos para combatir estas conductas. Asimismo, realizará la investigación de las denuncias que se presenten en esta materia, adoptando las medidas cautelares que pudieran ser necesarias.

El Instructor, figura esencial en la Comisión, recaerá en la firma “Vento Abogados y Asesores, S.L.U.”, atendiendo a su cualificación, profesionalidad y formación especializada, actuando con total independencia como canalizador y receptor de las denuncias. Igualmente será el encargado de la investigación preliminar de los hechos denunciados en materia de acoso laboral, sexual y por razón de sexo; de realizar un informe previo y citar la Comisión para la aplicación del procedimiento.

A tal efecto se habilitará un enlace web a través se canalizarán las posibles denuncias con las máximas garantías de confidencialidad y prescripciones de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal, de modo que en ningún caso se vulnere el derecho a la intimidad de las partes que intervengan en el desarrollo de todo el proceso.

#### *B. Procedimiento de actuación*

En el caso de que una persona trabajadora considerase que es objeto de acoso, en cualquiera de sus modalidades, o que sospeche que otra persona es víctima de acoso se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

El procedimiento será ágil y rápido, y se regirá por los principios de neutralidad y confidencialidad. Igualmente deberá garantizar la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, por lo que se evitará el relato reiterado por la persona denunciante, salvo que sea estrictamente necesario.

**Inicio:** Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso (laboral, sexual o por razón de sexo) lo deberá poner en conocimiento de la Dirección a través del formulario de denuncia que está disposición de toda la organización en el siguiente enlace: <https://www.escuelasuperiordemusicareinasofia.es/denuncia-de-acoso>. No obstante, lo anterior, cualquier canal será recibido exclusivamente por la dirección de la Fundación.

Excepcionalmente también podrán iniciar el procedimiento cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de la existencia de hechos de esta naturaleza.

En todos los casos, deberá acompañarse a la denuncia indicios racionales serios y veraces para la investigación de los hechos.

El escrito deberá contener la siguiente información mínima:

- Identificación de la persona que suscribe el escrito.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso (sexual, laboral o por razón de sexo)
- Persona/s que, presuntamente están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc).
- Identificación de la persona trabajadora que está siendo objeto de acoso si es que fuera distinto de la persona que suscribe el escrito.

Con carácter general, no se admitirán denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta. Una vez se reciba el escrito, la dirección se la remitirá al Instructor que realizará un estudio previo de la denuncia y documentación que, en su caso, se acompañe. Además, confeccionará un informe/resumen de la situación y determinará la convocatoria urgente de la Comisión instructora para celebrar una entrevista con la persona trabajadora afectada al objeto de esclarecer los hechos. Asimismo, el Instructor puede decidir la celebración de entrevistas previas con el denunciante si considera que pueden ayudar a la rápida resolución del conflicto.

### **Procedimiento Informal:**

En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona afectada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese de la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona trabajadora, así lo decide, por medio de los integrantes de la Comisión Instructora o por otra persona con el acuerdo de la afectada y la referida Comisión.

De este procedimiento informal será remitido informe a la Dirección y a la Comisión Instructora para su conocimiento y validación.

### **Procedimiento formal:**

Cuando el procedimiento informal descrito en el punto anterior no dé resultado o resulte inapropiado para resolver la situación de acoso, se recurrirá al procedimiento formal, ahora descrito:

**Desarrollo.** Las reuniones se celebrarán en el plazo de siete días naturales siguientes a la recepción del escrito en el buzón, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la extensión del plazo, sin que pueda rebasar el plazo de quince días. La Comisión Instructora previamente a la celebración de la entrevista, habrá tenido conocimiento del informe/resumen emitido por el Instructor, así como de cuanta información pueda ser útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos y averiguar la veracidad de los mismos.

Las entrevistas entre las partes implicadas (denunciante/denunciado) se realizarán de forma independiente y sucesiva, con el máximo tacto y respeto a las partes, informando a todos los afectados en el procedimiento de la obligación de secreto y confidencialidad de todos los datos que se revelen en el curso de las reuniones.

De todas las reuniones de investigación se levantará Acta, siendo firmada en ese momento por todos los presentes (denunciantes, denunciados, testigos y/o comparecientes). Dada la especial naturaleza de los temas a tratar, las personas trabajadoras implicadas (presunta víctima como denunciados) podrán, si así lo

desean, acudir a las entrevistas acompañados de un asesor/a con las mismas obligaciones de secreto y confidencialidad, referidas anteriormente.

**Informe y resolución.** Finalizadas las entrevistas, la Comisión Instructora elaborará un informe detallado en el plazo máximo de diez días laborables en el que se recogerán:

- Las actuaciones realizadas.
- La valoración de la situación.
- La resolución de la reclamación en sentido de estimar o desestimar la existencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.
- Las medidas propuestas para dar solución al problema.

Este documento de mediación será comunicado, dentro de los tres días laborables siguientes, a las partes y a la Dirección para la aplicación de las medidas propuestas, así como la adopción de las medidas que procedan.

#### *C. Medidas cautelares*

Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de lo actuado y la gravedad de los hechos, la Comisión Instructora podrá proponer al responsable de Dirección las medidas organizativas o de adscripción a otro puesto de trabajo con carácter transitorio, mientras dura el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre las personas afectadas.

#### *D. Garantías*

El expediente de investigación se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, imparcialidad, contradicción, confidencialidad e igualdad.

**Confidencialidad y Anonimato:** Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, la investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión Instructora. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas.

A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo. La consulta del expediente se realizará siempre en presencia de la Comisión Instructora, que dejará constancia de estos hechos en el propio Expediente de Instrucción, quedando estas personas debidamente identificadas, así como la fecha y la hora a las que accedieron al expediente.

Las personas que intervengan en el proceso tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas. Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el Compromiso de Confidencialidad.

**Respeto a los derechos de las partes:** La investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

**Imparcialidad y contradicción:** Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

**Sigilo:** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información

obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

**Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la Fundación procederá a consultar a la víctima sobre si desea la restitución de sus condiciones laborales anteriores.

**Protección a la salud de las víctimas:** La Dirección debe actuar de oficio, a instancia de la Comisión Instructora, o a instancia de la víctima, para adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas afectadas.

**Seguimiento de resoluciones:** La Dirección y/o la Comisión Instructora deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.

**Garantías jurídicas:** Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en este protocolo y acreditada la existencia de acoso, se debe prestar asistencia jurídica a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

**Prohibición de represalias:** Las personas que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

**Régimen de incompatibilidades.-** En el caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante y denunciado/a) tuviese una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiesta con la persona encargada de tramitar

y/o resolver, quedará automáticamente invalidada para formar parte del procedimiento de resolución.

## **7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y SANCIONADOR**

Si al término de la instrucción, se concluye la existencia de un supuesto de acoso laboral, sexual o por razón de sexo se procederá de acuerdo con el procedimiento establecido en la normativa de aplicación o el Convenio Colectivo que resulte de aplicación frente a la persona denunciada, por falta laboral de carácter muy grave en materia de relaciones laborales, y se sancionará, atendiendo a las circunstancias, de acuerdo con la normativa laboral vigente.

En caso de resolución de expediente disciplinario con sanción que no conlleve traslado forzoso o despido, la Dirección de la Fundación tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, teniendo la persona acosada la opción de permanecer en su puesto o posibilidad de solicitar un traslado que será resuelto de manera excepcional, no pudiendo suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

Si el resultado del procedimiento para la resolución de conflictos en materia de acoso es de sobreseimiento, no habiéndose apreciado por la Comisión Instructora mala fe en el denunciante, la Dirección de la Fundación con el objetivo de preservar el buen clima laboral, valorará la conveniencia de adoptar medidas de separación física de ambas personas trabajadoras, sin que ello suponga una mejora o detrimento en sus condiciones laborales.

Las medidas impuestas a la persona trabajadora denunciada por parte de la Dirección serán comunicadas por escrito a la persona afectada. Igualmente, se informará a la Comisión Instructora de aquellas sanciones que se produzcan motivadas por conductas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

## **8. DENUNCIAS FALSAS**

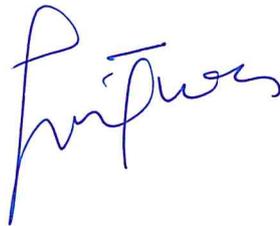
En el caso que se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

## **9. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

El procedimiento fijado en el presente protocolo es de aplicación en todos los centros de trabajo de la Fundación Albéniz.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a toda la plantilla de que estas conductas de acoso son inaceptables, la Dirección se encargará de que cada persona, trabajadora o de nuevo ingreso, disponga de una copia del presente protocolo para la Prevención y Tratamiento de los casos de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo.

En Madrid, 01 de marzo de 2022.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'F. Pérez', is positioned below the date. The signature is written in a cursive style with a large initial 'F'.

## **COMPROMISO FRENTE AL ACOSO**

La Dirección de la empresa, consciente de la posibilidad de que sus empleados, en el desempeño normal de su trabajo, puedan ser víctimas de agresiones físicas, psicológicas o sexuales, tales como amenazas y abusos, por parte de las personas trabajadoras internas u otras personas externas al centro de trabajo, se compromete a:

- No tolerar ningún tipo de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o violencia de género hacía las personas trabajadoras.
- Liderar y apoyar todas las medidas para prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo o violencia de género en sus centros de trabajo.
- Asignar responsabilidades y funciones a cuántos deban intervenir, así como a promover la consulta y participación de las personas trabajadoras en todas las acciones.
- Informar y formar oportunamente sobre la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo o violencia de género a todas las personas trabajadoras que puedan padecer algún tipo de agresión.
- Establecer y divulgar procedimientos de actuación, control y registro de los incidentes violentos.
- Ofrecer el apoyo necesario para reestablecer la integridad física y moral de aquellas personas trabajadoras afectadas siempre manteniendo la total confidencialidad.

Este compromiso busca contribuir a eliminar esta grave violación de los Derechos Humanos, que desgraciadamente aún existe en nuestra sociedad. Así pues, la Dirección de la empresa manifiesta su máximo compromiso para construir espacios de trabajo seguros, con relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas comunitarias, constitucionales, autonómicas, laborales y las declaraciones relativas al derecho de trabajadores y trabajadoras a disfrutar de unos ambientes de trabajo exentos de acoso laboral, sexual, por razón de sexo o violencia de género.

En Madrid, a 8 de mayo de 2021

**Fdo. FUNDACIÓN ALBÉNIZ**

