MUSOL

Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional

Protocolo para la **prevención y actuación** ante el acoso **sexual** y el acoso por **razón de sexo**.

Contenido

1. POLÍTICA DE EMPRESA 4

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 6

3. OBJETIVO 7

4. ALCANCE 8

5. VIGENCIA Y REVISIÓN 9

6. REGISTRO 10

7. PRINCIPIOS 10

8. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD 11

9. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 11

10. MEDIDAS PREVENTIVAS 19

11. PLAN DE ACCIÓN INTERNO 20

PRIMERA FASE: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO 20

SEGUNDA FASE: PREVENCIÓN PROACTIVA 21

TERCERA FASE: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA 21

CUARTA FASE: GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO 22

FASE 1 INICIACION O DENUNCIA 22

FASE 2 DESARROLLO O INVESTIGACIÓN 24

FASE 3 FINALIZACION O RESOLUCION 25

PROPUESTA DE INFORME RESOLUTORIO 25

SITUACIONES DERIVADAS DEL PROCEDIMIENTO.....27

SEGUIMIENTO Y CONTROL 29

12. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA.....30

ANEXO I: DECLARACIÓN DE POLITICA DE PREVENCION EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL.....32

ANEXO II: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.....33

ANEXO III: DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL.....35

BIBLIOGRAFÍA.....38

1. POLÍTICA DE EMPRESA

FUNDACION MUSOL es consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y para el normal desarrollo de la actividad de la empresa. Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona. En virtud de este derecho la Dirección de esta empresa se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de sus empleados/as.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, englobados dentro de los riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas a ser tratadas con dignidad, se ha realizado el presente protocolo, en base a los siguientes principios:

- FUNDACION MUSOL.rechaza cualquier tipo de violencia laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el/ acosador/a.

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.

- FUNDACION MUSOL. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.

- FUNDACION MUSOL. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación

e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedoras de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.

Con la finalidad de dar cumplimiento a este compromiso con el que se inicia este protocolo, FUNDACIÓN MUSOL implanta un procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. **Medidas preventivas**, incluyendo una declaración de principios, la definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso, incluidas las medidas de formación y sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares.

3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso:

- Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.
- Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El acoso sexual y/o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas en la organización y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.

- Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.

- Dada la condición del acoso sexual y/o por razón de sexo como riesgo psicosocial en el ámbito laboral, FUNDACIÓN MUSOL se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

- FUNDACIÓN MUSOL velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo en relación con el personal que presta sus servicios en la empresa.

- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respecto sobre los que se inspira.

- El personal que se considere objeto de conductas de acoso sexual y/o por razón de sexo tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto, que detallamos más adelante.

3. OBJETIVO

La Dirección del FUNDACION MUSOL a través de este procedimiento, marca como objetivo la prevención integral y la mejora de las condiciones de trabajo, y la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en lo que a violencia laboral respecta.

Se establece un procedimiento de actuación para que en caso de que algún trabajador o alguna trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso laboral, pueda llevar a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de tal acoso, se adopten las medidas pertinentes y se determinen medidas y actuaciones para llegar a una vía de solución rápida, eficaz y confidencial de los conflictos que pudieran plantearse.

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en la empresa.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso sexual y/o por razón de sexo en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
- Determinar la necesidad de tomar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización, y plantear las medidas de reparación que sean necesarias en el caso de constatarse que ha existido una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Proteger a las personas que han presentado una denuncia de acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias. Considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora cuando se constate la conducta denunciada.

4. ALCANCE

Todos/as los trabajadores/as que prestan sus servicios en los centros de trabajo de FUNDACION MUSOL, independientemente del tipo de contrato laboral que les une a nuestra empresa, tienen derecho a iniciar el presente procedimiento, presentando una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso sexual o por razón de sexo.

El protocolo por tanto será aplicable a todas las personas que presten servicios en FUNDACIÓN MUSOL sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la fundación, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo

b) en los lugares donde las personas trabajadoras toman su descanso o donde comen, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso)

e) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

f) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca en el entorno laboral entre trabajadores/as de una misma empresa o entre trabajadores/as de diferentes empresas que presten sus servicios en nuestro centro de trabajo.

En aplicación de las obligaciones establecidas para la coordinación de actividades empresariales a que obliga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

A) las empresas externas contratadas serán informadas de la existencia de un protocolo de actuación frente al acoso laboral

B) cuando se produzca un caso de acoso entre el personal FUNDACION MUSOL y personal de una empresa externa contratada, se aplicarán los mecanismos de coordinación empresarial. Por tanto, habrá comunicación recíproca del caso, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre la forma de abordarlo.

5. VIGENCIA Y REVISIÓN

El periodo de vigencia o duración del protocolo de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o por razón de sexo será indefinida, estando sujeta a una evaluación anual.

El protocolo se revisará en todo caso, en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención e intervención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

4. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

5. Cuando se actualice el plan de igualdad en su totalidad

6. REGISTRO

Se procederá al depósito del presente protocolo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dentro de los quince días siguientes a su firma.

7. PRINCIPIOS

Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Respeto y dignidad a las personas

FUNDACIÓN MUSOL adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando al principio de presunción de inocencia de ésta.

Contradicción

El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Restitución de las víctimas

Si el acoso sexual y/o por razón de sexo realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus mismas condiciones.

Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

Indemnidad frente a represalias

La garantía de indemnidad es el derecho de toda persona trabajadora a no sufrir represalias por parte de la empresa después de haber reclamado y/o ejercitado sus derechos laborales. La consecuencia de toda acción realizada por la empresa con ánimo de venganza será la nulidad de la misma.

8. COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN Y RESPONSABILIDAD

FUNDACIÓN MUSOL se asegurará mediante registro de firmas que la "Declaración de la Política de prevención en materia de violencia laboral" (ANEXO I) es comunicada y comprendida por todo el personal y que tienen fácil acceso a los modelos de denuncia establecidos. Y con ello, adquieren el firme compromiso de NO tolerar ni provocar ningún comportamiento de violencia laboral.

9. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

VIOLENCIA. La Organización Internacional del Trabajo entiende la violencia como "cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes".

VIOLENCIA EN EL TRABAJO. Son las conductas de violencia física o psicológica que se producen en el entorno laboral entre trabajadores/as de una misma empresa, entre trabajadores/as de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajadores/as y empresarios/as, y también la que eventualmente se establezca entre personas usuarias/cliente y trabajador/a en la prestación del servicio.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA FÍSICA. Son aquellas que suponen una agresión física en el entorno laboral entre trabajadores/as de una misma empresa, entre trabajadores/as de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre

trabajadores/as y empresarios/as, y también la que eventualmente se establezca entre persona usuaria/cliente y trabajador/a en la prestación del servicio.

CONDUCTAS DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA. Son aquellas que suponen una agresión psíquica en el entorno laboral entre trabajadores de una misma empresa, entre trabajadores/as de diferentes empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajadores/as y empresarios/as, y también la que eventualmente se establezca entre persona usuaria/cliente y trabajador/a en la prestación del servicio.

Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye 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.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye acoso por razón de sexo 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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

- Que no se trate de un hecho aislado.

- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual con la persona.

- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes

sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025**, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología [*], el acoso sexual en línea, y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

(2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

(3) Revelar información personal o la identidad.

[*] Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de pro- gramas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

(4) Revelar la orientación sexual.

(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral**, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando grave- mente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años….Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima.…Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).

CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).

CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).

CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

10. MEDIDAS PREVENTIVAS

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, la fundación proporcionará:

- **Información y Sensibilización**

FUNDACIÓN MUSOL realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla y a todas las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para la fundación. Además, se asegurará mediante registro de firmas que la "Declaración de la Política de prevención en materia de violencia laboral" (ANEXO I) es comunicada y comprendida por todo el personal y que tienen fácil acceso a los modelos de denuncia establecidos. Y con

ello, adquieren el firme compromiso de NO tolerar ni provocar ningún comportamiento de violencia laboral.

- **Formación**

FUNDACIÓN MUSOL se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a todas las personas que formen parte de la comisión, y a facilitar formación específica en materia de prevención de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

- **Apoyo psicológico**

FUNDACIÓN MUSOL pedirá colaboración a una organización especializada, para la atención de situaciones de trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo se ofrecerá información y apoyo para derivar a las personas a los servicios públicos especializados o a organizaciones del tercer sector especializadas.

11. PLAN DE ACCIÓN INTERNO

Las situaciones de violencia laboral son procesos que se generan gradualmente al amparo de unas malas condiciones de trabajo, y una deficiente organización, por tanto, se determinan las siguientes fases en el presente procedimiento, para establecer las pautas necesarias desde la fase de prevención activa hasta la toma de decisiones sancionadoras.

Para su eficacia, y la garantía de seguridad de la persona trabajadora que cursa la denuncia, las personas que medían se comprometen a ser garantistas y respetuosas con los derechos de intimidad y con el deber de confidencialidad, en la totalidad de las fases del proceso.

PRIMERA FASE: NEGOCIACIÓN Y ACUERDO

En esta fase se garantiza la adopción de la voluntad y compromiso de las partes (fundación y personas trabajadoras) para prevenir y/o erradicar la violencia en la empresa.

Las actuaciones que componen este primer paso son:

1. Firma de una Política de Prevención en materia de Violencia Laboral por parte de la empresa y representantes de la empresa, que englobe a todas las personas trabajadoras.

2. El compromiso explícito por parte de empresa y trabajadores/as, de adoptar el procedimiento como método para la prevención de situaciones de violencia laboral.

3. Determinación de las personas que compongan la Comisión Instructora alcanzando un acuerdo en la designación de la/s persona/s y en las funciones atribuidas.

SEGUNDA FASE: PREVENCIÓN PROACTIVA

Una vez alcanzado el compromiso y establecidos los medios materiales y humanos, se debe analizar hasta que punto la fundación dispone de una organización preventiva proactiva y eficaz.

Para ello se debe:

1. Realizar un chequeo de la actividad preventiva actual de la empresa, no solo a nivel documental, si no mediante la recogida de datos, impresiones y experiencias aportadas por los empleados/as.

2. Establecer el perfil de la empresa y desarrollar la actividad preventiva específica, determinando:

   - Las características del sistema de gestión preventiva.

   - El grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas generales.

   - La cultura preventiva de la organización.

3. Integrar la prevención de la violencia Laboral en el sistema de gestión de la empresa, recogiéndose debidamente en el Plan de Prevención.

TERCERA FASE: DETECCIÓN TEMPRANA DE SITUACIONES DE RIESGO DE VIOLENCIA

Esta fase se centra en la detección temprana de situaciones de violencia laboral, cuando están en bases de baja intensidad o corta duración, para evitar su deterioro, y reducir la posibilidad de daños sobre la persona afectada. Para ello, se realizan las siguientes actuaciones de detección y prevención:

- Realizar una ***Evaluación e Identificación de riesgos psicosociales***, para obtener indicadores que nos faciliten detectar la violencia laboral. Las situaciones de violencia laboral, son el resultado de un proceso paulatino de degradación del ambiente de trabajo.

- ***Vigilancia de la salud especifica*** encaminada a la detección de alteraciones psíquicas en los trabajadores y las trabajadoras.

- ***Formar e informar*** a las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Psicosociales mediante:

    - Publicación de la Política de Prevención en materia de Violencia Laboral.

    - Charla explicativa del procedimiento. El personal podrá realizar preguntas y solicitar aclaraciones.

- Puesta a disposición del modelo de denuncia en casos de violencia laboral.

- Crear una dinámica de trabajo cooperativo, en el que se incorpore la participación activa de delegados/as de prevención, trabajadores/as designados/as y técnicos/as de prevención.

CUARTA FASE: GESTIÓN Y RESOLUCIÓN INTERNA DEL CONFLICTO

El procedimiento constará de las siguientes etapas:

FASE 1. Iniciación o denuncia.

FASE 2. Desarrollo o Investigación

FASE 3. Finalización o resolución.

FASE 1 INICIACION O DENUNCIA

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las denuncias de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por dos personas, nombrándose a:

- Elena Gómez Ramos

- Massimo Alessandra

Se designa una persona instructora que será la persona responsable de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones, además será la persona encargada de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. En este sentido, se nombra a (Massimo Alessandra).

Así, podrá nombrarse una persona asesora, por cada una de las partes, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la fundación.

Cualquier persona que trabaje en FUNDACIÓN MUSOL que considere que está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta contraria a la libertad sexual, lo pondrá en conocimiento de la persona designada en la empresa, utilizando los modelos de denuncia internos establecidos.

Para dar curso a las denuncias se ha habilitado la dirección de corro electrónico stop.acoso@musol.org, a la que solo tendrá acceso la persona designada para coordinar la instrucción, asegurando que en su ausencia esta dirección sea atendida por la otra persona que forma parte de la comisión instructora.

También podrán denunciar casos de presunto acoso, cualquier trabajador/a que tenga conocimiento de la existencia de casos de esta naturaleza siempre que previamente se comunique a la persona afectada y se obtenga su autorización.

El escrito de denuncia deberá contener, al menos, la siguiente información:

. Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.

. Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.

. Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.

. Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

No resulta recomendable iniciar actuaciones de las que no quede constancia documental o que no puedan ser verificadas. Recoger todas las pruebas, y establecer una tutela del caso, para evitar que un caso de violencia encubierto pueda agravarse ante la impunidad del agresor por la falta de pruebas, y la mayor sensación de indefensión por parte de la víctima.

No se tendrán en consideración, a los efectos del presente procedimiento las denuncias:

- Cuando la queja no mantenga el formato requerido (forma escrita y estructura mínimas).

- Cuando el contenido no se ajuste a las definiciones de acoso establecidas por la normativa correspondiente y el presente protocolo.

- Cuando sea anónima o manifiestamente infundada.

- Cuando haya constancia del inicio de otro procedimiento con identidad de sujetos, objeto y causa en vía administrativa o judicial

En los dos primeros supuestos se comunicará en el escrito que el interesado/a dispone de un plazo de **10 días hábiles** para presentar en forma su queja o alegar hechos según los cuales sea oportuna la calificación de acoso conforme a las definiciones del protocolo o la normativa aplicable, sin perjuicio de que decaído el procedimiento que esa queja estaba llamada a iniciar pueda presentar nuevamente la situación.

En cualquier caso, la no admisión deberá ser contestada por escrito, motivada y contener las vías alternativas para el interesado.

Una vez que la denuncia ha sido presentada, y admitida a trámite, se creará una Comisión Instructora en el plazo máximo de 2 días hábiles. Dicha Comisión mantendrá una entrevista con la presunta victima, en el plazo máximo de los **2 días laborables** tras la creación de la misma, salvo en casos de fuerza mayor, en los que la entrevista se realizará en el menor plazo de tiempo posible. En dicha entrevista, la Comisión Arbitral solicitará la ampliación de la información sobre los hechos, entorno laboral y social, etc., que estime pertinentes y procederá a recabar, del trabajador/a, el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa.

Las denuncias se tramitarán observando un riguroso respecto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedan garantizados a través del presente protocolo.

FASE 2 DESARROLLO O INVESTIGACIÓN

A partir de la primera entrevista, con la presunta víctima, mantenida por la Comisión Instructora, éste precisará recabar toda la información necesaria, conocer las características organizacionales del centro de trabajo y/o del puesto de trabajo y aclarar/contrastar los hechos denunciados, por lo que podrá realizar las siguientes acciones:

- Entrevista con las personas trabajadoras que puedan aportar información del centro de trabajo.

- Entrevista con superiores jerárquicos.

- Entrevista con la presunta persona acosadora.

- Recabar cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, situaciones similares que hayan podido darse por parte del presunto/a acosador/a o la víctima, etc.).

En caso de considerar un riesgo grave e inminente podrá solicitar con carácter urgente la adopción de medidas cautelares.

Estos trámites no deben exceder un plazo de **20 días hábiles** desde la entrevista.

En la tramitación de las denuncias se efectuará el examen completo de los hechos y/o argumentos objeto de discrepancia entre la persona presunta autora y la presunta víctima, tomando en consideración el carácter delicado de las quejas en materia de acoso y de forma totalmente independiente y autónoma.

El órgano encargado de la tramitación será la Comisión Arbitral en las condiciones abajo descritas.

La tramitación culminará con una propuesta de acción denominada "*Propuesta de informe resolutorio*" (ver APARTADO 6.5. TERMINACIÓN)

FASE 3 FINALIZACION O RESOLUCION

PROPUESTA DE INFORME RESOLUTORIO

A partir del análisis de la información obtenida, la Comisión Instructora deberá realizar una **propuesta de informe resolutorio** en el que se recojan los siguientes aspectos básicos:

- Composición de la Comisión Instructora y actuaciones realizadas.

- Análisis del problema planteado, incluyendo antecedentes, hechos probados e identificación y valoración del riesgo.

- Estudio y corroboración de las consecuencias negativas producidas en la salud de los trabajadores y en el entorno laboral de la organización.

- Conclusión de la existencia o no de la situación de acoso.

- Alternativas de solución o propuesta de mejora, de acuerdo con todos los puntos anteriores aún en el caso de que la conclusión establezca que estrictamente no ha existido acoso.

- Adicionalmente se procurará hacer constar también:

    - Especificación de las diferencias individuales y sistema de relación interpersonal que caracterizan el conflicto.

    - Identificación de los factores psicosociales que lo originan, favorecen o mantienen.

Elaboración. La preparación de la propuesta de informe será un trabajo conjunto entre las personas que integren la Comisión, si bien la redacción definitiva podrá quedar a cargo de una de ellas si así lo dispone como órgano. En cualquier caso el/la secretario/a y presidente/a de la Comisión Arbitral serán responsables de que se desarrolle la propuesta de informe y que contenga todos los puntos básicos.

Aprobación. La propuesta del informe resolutorio, una vez preparada, será votada por la Comisión Instructora con todos sus miembros. Bastará la mayoría simple para que se tenga por aprobada. Caben los votos particulares, que expliquen las discrepancias sobre puntos particulares del informe o sobre la totalidad del mismo, pero habrá que comunicar la intención de su emisión en el momento de la votación y entregarlos en un máximo de 48 horas tras la votación a la Presidencia o Secretaría de la Comisión Instructora (por motivos de agilidad se admite cualquier vía que les tenga por destinatarios/as y que deje constancia de su emisión- recepción).

Incluso aunque existan votos particulares, una vez aprobada la propuesta, será firmada por todas las personas que constituyen la Comisión.

La CI tiene un plazo máximo de **5 días hábiles** para elaborar y aprobar la propuesta de informe resolutorio.

Notificación. Una vez aprobada la propuesta de informe será función de la Secretaría de la Comisión Instructora su notificación, con la mayor brevedad posible, al CSS, preferentemente a su secretario/a con orden de pasar copia a todos los integrantes del CSS y convocar reunión para su estudio.

SITUACIONES DERIVADAS DEL PROCEDIMIENTO

Del procedimiento podrán derivarse dos situaciones:

1.- *Que existan indicios racionales de una posible situación de violencia laboral o de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral*.

- Se convocará, de forma urgente, al presunto/a acosador/a y a la posible víctima que se reunirán dentro de las **72 horas** siguientes a la notificación del Informe resolutorio, para conseguir llegar a un entendimiento.

    - Se mediará para la consecución de un acuerdo y el compromiso por parte del acosador/a de no volver a provocar dicha situación.

    - Se determinará una sanción en base al régimen disciplinario del Convenio Colectivo vigente teniendo en cuenta los elementos de graduación establecidos (reincidencia, grado de perjuicio ocasionado a la víctima, nº de personas trabajadoras afectadas, actitud y compromiso por parte del acosador/a para llegar a un acuerdo y corregir su falta)

2.- *Que no se constaten indicios racionales de una situación de acoso, ni de otra circunstancia constitutiva de falta laboral*.

- Se convocará a la parte denunciante para exponerle las conclusiones a las que se haya llegado tras el proceso de análisis y verificación de los hechos que no evidencian la situación de acoso pretendida.

- Si se constatase que la denuncia fue realizada de forma no honesta o dolosa, con la intención de perjudicar a la persona denunciada, o a la empresa, la CI podrá instar la correspondiente actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho pudieran corresponder

Independientemente, la persona interesada podrá acudir directamente, si lo considera oportuno, a la vía judicial que corresponda.

Terminación

Se dará por terminado el procedimiento de resolución de conflictos de acoso laboral previsto en este protocolo cuando:

- Haya constancia del inicio de otra vía, indicativo del fin de la voluntad de las partes de alcanzar una solución del problema a través del diálogo y de la mediación. En este caso no será necesaria la intervención del CSS.

- El CI apruebe por mayoría simple la propuesta informe resolutorio que entonces pasará a llamarse simplemente informe resolutorio.

- El CI acepte por mayoría simple el acuerdo o compromiso firmado por las partes o el desistimiento conjunto de las partes.

- El CI verifique el desistimiento conjunto de las partes y el informe de finalización emitido a tal efecto por la Comisión Instructora.

En los dos últimos se entenderá que la función de la CI es el visado del acuerdo o el desistimiento.

INFORME RESOLUTORIO

La CI en pleno estudiará el acuerdo o el desistimiento con la propuesta de informe resolutorio y por mayoría simple decidirá sobre su aprobación tras comprobar que sus características no suponen perjuicio para los derechos de las partes o de la administración pública o para el interés general.

De ser aprobado la propuesta de informe resolutorio pasará a denominarse informe resolutorio.

VISADO

La CI en pleno estudiará el acuerdo o el desistimiento con el informe que lo acompañe y por mayoría simple decidirá visarlo una vez comprobadas que sus características no suponen perjuicio para los derechos de las partes o de la administración pública o para el interés general.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

Para garantizar la efectividad de la actividad preventiva, se debe realizar un seguimiento que garantice el fin de la actividad de violencia laboral, por tanto:

- Se legitima a la Comisión Instructora para efectuar un seguimiento de las medidas propuestas, comprobar el grado de cumplimiento dentro de los plazos establecidos, y de la salvaguarda del principio de no discriminación, así como de la supervisión de la persona trabajadora afectada, y de la existencia de posibles represalias contra cualquiera de las personas que hayan intervenido en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo o informador/a y de la aplicación de las medidas disciplinarias impuestas.

- El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales promoverá la realización periódica de encuestas de evaluación y detección de Riesgos Psicosociales, evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los/las trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral.

- Desde ese mismo servicio se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

- Por otra parte, dado que mediante la vigilancia de la salud se pueden identificar situaciones de riesgo y posibles alteraciones en la salud de los trabajadores/as, ésta será usada como herramienta de apoyo en la prevención de situaciones de acoso laboral o sexual. Así ante la detección de daños sobre la salud derivados de riesgos psicosociales, se deberá comunicar al Servicio de Prevención para que revise la evaluación de riesgos del puesto o para que valore el inicio del procedimiento contemplado en este protocolo.

EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DEL PROTOCOLO

A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales deberá:

- Promover encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso y la aplicabilidad del protocolo.

- Tener en cuenta las reformas del marco normativo aplicable, y adjuntar en su caso las modificaciones al protocolo.

12. MEDIDAS REACTIVAS Y MEDIDAS DE RESTITUCIÓN A LA VÍCTIMA

La Dirección, una vez recibidas las conclusiones de Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

FUNDACIÓN MUSOL adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes

- Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. Si se procediera a formular denuncia por cualquiera de estas vías quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad recibirá información anualmente de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

FUNDACIÓN MUSOL	
C/JACINTO LABAILA, Nº 21 BAJO 46007 VALENCIA G-98199607 2025	

ANEXO I: DECLARACIÓN DE POLITICA DE PREVENCION EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL

FUNDACION MUSOL consciente que la violencia laboral tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as y también para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

La Dirección de FUNDACION MUSOL. se compromete a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de violencia laboral no son nuevos, las formas de organización del trabajo han ocasionado un incremento de riesgos psicosociales, generando entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas. Entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores/as, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores/as a ser tratados/as con dignidad, se establecen los siguientes principios:

- FUNDACION MUSOL rechaza, de manera contundente, cualquier tipo violencia laboral y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, independientemente de la posición en el organigrama que ocupe la víctima o el acosador/a.

- Todos los trabajadores tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, donde se reciba un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad e integridad física y moral, libre de problemas de intimidación, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social o laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos. Deben tener garantizada la ayuda, estableciendo las medidas preventivas y correctivas oportunas.

- FUNDACION MUSOL. se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y corregir, los riesgos psicosociales, incluyendo especialmente los casos de violencia laboral.

- FUNDACION MUSOL. velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de violencia laboral física y/o psicológica en la empresa.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la empresa asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra la violencia laboral cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de violencia laboral siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario establecido.

ANEXO II: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Empresa: ……..

Nombre: ……..

Apellidos: ……..

De acuerdo con el Protocolo para la Prevención de los Conflictos de Violencia Laboral y dando cumplimiento a la Ley 31/1995 y 54/2003, que exige la integración de la prevención en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa, asumo las siguientes funciones y responsabilidades:

- Cumplir el presente protocolo y preservar un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad en todos y cada uno de los procedimientos iniciados que me sean asignados.
- Cumplir cada una de las fases establecidas del procedimiento en los plazos establecidos.
- Informar y asesorar debidamente a todas las personas trabajadoras que soliciten ayuda ante casos de violencia laboral.
- Atender cada una de las denuncias generadas a la mayor brevedad, ofreciendo ayuda al trabajador/a.
- Elaborar, a partir de la información facilitada y obtenida, el informe de conclusiones y la propuesta de resolución y/o sanción.
- Ante aquellos casos de violencia laboral que se considere, se realizará una solicitud de medidas cautelares.
- En aquellos casos que no se puedan resolver de manera interna, o que supongan una amenaza grave, recomendar acudir a Organismos Legales y prestar asesoramiento y apoyo.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo.

Yo, …… ……., como …… ……

acepto las funciones y responsabilidades que me han sido asignadas y me comprometo a seguirlas según las directrices en materia preventiva en el desarrollo de mi trabajo.

ANEXO III: DENUNCIA DE VIOLENCIA LABORAL

Don/Dña……, mayor de edad, con D.N.I. núm……, con domicilio en la calle ……, de ……. ante el Mediador de ……, comparece y expone:

Que el compareciente es trabajador de citada empresa, con categoría laboral de……, desempeñando sus funciones en el departamento de……. bajo la supervisión de Don/ña ……, desde hace aproximadamente …….

Don/Doña …… viene ejerciendo un acoso sobre mi persona.

En concreto:

FECHA: (día en que se produce la acción o comportamiento. Una fila para cada uno de ellos)

……..

HORA: (hora en que se produce la acción o comportamiento)

……

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

……
……
……
……
……

TIPO/S DE CONDUCTA/S (ejemplos. Ver Tabla 1)

……
……
……

LUGAR (dónde se han dado las conductas. Ver Tabla 2)

……
.

QUIEN/ES HACE/N CONDUCTA/S (quién lleva a cabo la acción o comportamiento)

……
.

PERSONAS PRESENTES (otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción o comportamiento, que no colaboran en ella y se mantienen como testigos silenciosos o bien intentan "ponerse de nuestro lado")

……
…

OTRAS PERSONAS AFECTADAS (otras personas presentes cuando tuvo lugar la acción y que también se vieron afectadas por ella)

……
……
……

QUÉ HAGO: (Ver Tabla 3)

……
……
……..

CÓMO ME AFECTA: (Ver tabla 4)

……
……
……

DOCUMENTACIÓN ANEXA (en su caso)

……
……
……
……

Por todo lo expuesto, SOLICITO

Que teniendo por presentado este escrito y por denunciados los hechos relatados en el cuerpo del mismo, proceda a iniciar el Protocolo de actuación frente a acoso laboral y a realizar la correspondiente investigación, dándole el curso legalmente establecido.

En Valencia, a …… de …… de 20…

BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución Española. (Artículos 10,14,15,18 y 40.2)

2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Artículos 4.2,17,18,19 y 54.2)

4. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

5. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social

6. Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración

7. Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

8. NPT 476 El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing

9. NPT 507 Acoso sexual en el trabajo

10. NPT 489 Violencia en el lugar de trabajo

11. NTP 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 2010

12. NTP 891 Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I) INSHT. 2011

13. NTP 892. Procedimientos de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II) INSHT. 2011

14. Criterio Técnico ITSS 69/2009. Acoso y violencia en el trabajo

15. Guía Explicativa de buenas prácticas para la detección y valoración de comporatamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo. 2009 Dirección General ITSS.

16. Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectora en factores psicosociales. ITSS.

17. Modelo de Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, elaborado por UGT.

Como prueba de conformidad lo firman en Valencia a 17 de septiembre de 2025

Firmas:

Firmado digitalmente por MASSIMO ALESSANDRA Y0379763R
Fecha: 16/12/2025

Massimo Alessandra

Representación de la entidad

Firmas:

Firmado por ELVIRA RODENAS SANCHO - NIF:***9605** el día 15/12/2025 con un certificado emitido por ACCV RSA1 CLIENTE

Elvira Ródenas Sancho

Representación de las personas trabajadoras