

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA
BARENBOIM SAID

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

¡¡POR UNA FUNDACIÓN
SEGURA PARA TODAS Y
TODOS!!



ÍNDICE:

1. ANTECEDENTES.....	2
2. INTRODUCCIÓN.....	4
3. OBJETIVOS.....	4
4. DEFINICIONES.....	5
5. FUNCIONES.....	8
6. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN.....	9
7. RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.....	9
8. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....	10
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	11
9.1 Iniciación del procedimiento.....	11
9.2 Desarrollo del procedimiento.....	11
9.3 Seguimiento.....	14
10. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS.....	14
11. REVISIÓN DEL PROTOCOLO.....	15
ANEXOS.....	16
ANEXO I - MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL.....	17
ANEXO II - ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL.....	19
ANEXO III - MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.....	20
ANEXO IV - MODELO DE DENUNCIA (I).....	21
ANEXO V - MODELO DE DENUNCIA (II).....	22
ANEXO VI - MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES.....	23
ANEXO VII - FORMULARIO DE DESIGNACIÓN.....	25
ANEXO VIII – COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS.....	26

1. ANTECEDENTES

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española atribuye en su artículo 9.2 a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual». Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa. También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización. En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en dos leyes especialmente relevantes; en primer lugar, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en cuyo artículo 95.2 se tipifica como falta disciplinaria de carácter muy grave el acoso laboral. En segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo; además, en su artículo 51, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, estableciendo medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo; y finalmente, en su artículo 62 señala que para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación.

La protección de la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, su pilar fundamental. En el contexto de este Protocolo cabe destacar lo dispuesto en su artículo 14: «En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo»; así como su artículo 16, que determina la obligación de realizar planes de prevención de los riesgos laborales, con evaluación de los mismos y planificación de la actividad preventiva, que incluye los riesgos derivados de las condiciones del trabajo ligadas a la organización y características de las relaciones laborales.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, establece el compromiso de la Administración de la Junta de Andalucía de adoptar las medidas necesarias para una protección eficaz frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, tanto en el ámbito de la Administración Pública como las empresas privadas, de acuerdo con lo previsto en su artículo 33. En este sentido, el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013), desarrolla este compromiso de la Junta de Andalucía, estableciendo en su Objetivo 5 de la Línea de Actuación 3 Empleo: «Prevenir, detectar y aumentar la protección frente a prácticas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y discriminación laboral». Entre las medidas acordadas para la consecución de dicho objetivo se encuentra la 5.5: «Elaboración de protocolos de actuación» frente a estas situaciones.

En el marco de las competencias del Estatuto de Autonomía para Andalucía, la Junta de Andalucía ha formalizado los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 9 de febrero de 2010, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud Laboral 2010-2014, y de 14 de noviembre de 2017, por el que se aprueba la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, además de aprobar el Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía.

El Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de noviembre de 2017 expone que la seguridad y salud en el trabajo constituye un atributo intrínseco del desempeño profesional, al que el Estatuto de Autonomía para Andalucía se refiere de forma explícita en su artículo 10.3.1.º, en el que establece que la Comunidad Autónoma de Andalucía ejercerá sus poderes atendiendo, como un objetivo básico, a la consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral. Asimismo, el artículo 37.1.10 del Estatuto establece que el empleo de calidad, la prevención de los riesgos laborales y la promoción en el trabajo son principios rectores de las políticas públicas.

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2022, prorrogada para 2023 mediante acuerdo de Consejo de Gobierno de 14 de septiembre de 2021, que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral, promoviendo el entorno laboral como una plataforma para mejorar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, expresa que la salud psicosocial debe ser abordada desde el punto de vista preventivo y potenciar la investigación sobre la posible relación entre la misma y el incremento de las patologías no traumáticas que se está experimentando en los últimos años y recoge entre sus objetivos mejorar la salud psicosocial de las personas trabajadoras considerando las nuevas formas de organización del trabajo, las diversas tipologías de contratación y la necesidad de conciliación de la vida laboral y familiar, contemplando en sus líneas de actuación realizar actuaciones específicas sobre factores de riesgo de interés, con especial atención, entre otros, a los riesgos psicosociales; promover la elaboración y aplicación de instrumentos de organización y coordinación técnica (protocolos, guías, manuales...) para facilitar la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales en la Junta de Andalucía; y aprobar las disposiciones normativas que permitan la adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales.

2. INTRODUCCIÓN

El derecho a la intimidad, a ser tratado con dignidad y a la salud en el trabajo son derechos de toda persona trabajadora. En virtud de los mismos, la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said tiene la responsabilidad de crear y mantener con todas las medidas a su alcance un entorno laboral donde se respeten los derechos de las personas que trabajan en la Fundación.

El Patronato y la dirección de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said y una Comisión *ad hoc* en representación de las personas trabajadoras de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, han elaborado, bajo el principio fundamental de que las personas contratadas tienen derecho a que su trabajo no genere daño en su salud, el presente “**Protocolo de actuación y prevención de acoso laboral en el trabajo en la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said**” para reconocer, prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Este procedimiento ha sido desarrollado y acordado consensuadamente por una Comisión *ad hoc* en representación de las personas trabajadoras de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said y por la dirección de la Fundación.

3. OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento de actuación ante cualquier tipo de violencia laboral para que, en el caso de que alguna persona empleada de la Fundación detecte o considere que es objeto de alguna manifestación de violencia laboral, pueda hacer uso del mismo, llevándose a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan la existencia o no de un caso de violencia laboral, con el fin de que, en caso necesario, se adopten las medidas pertinentes, garantizándose el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro para la plantilla.

Para prevenir y combatir dichas conductas el presente Protocolo se inspira en los siguientes principios:

- Todas las personas trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación, garantizándose la ayuda a la persona que lo sufra, estableciéndose las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Se reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la institución, y se reconoce que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.
- Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Los **objetivos** del presente Protocolo son los siguientes:

1. Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzca.
2. En caso de que se hubiere producido un posible caso de acoso, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.

3. Informar, formar y sensibilizar a las personas trabajadoras de las situaciones de acoso en el trabajo.
4. Fomentar la formación y sensibilización para un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

4. DEFINICIONES

A los efectos de este Protocolo, se considera:

- a. **Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral:** comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación.
- b. **Equipo de Mediación:** órgano paritario destinado a actuar en primera instancia como intermediario entre la persona trabajadora afectada y la Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral.
- c. **Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT)** es, según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúa/n frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- *Acoso descendente*, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- *Acoso horizontal*, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- *Acoso ascendente*, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

- I. Dejar a la persona empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- II. Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- III. Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- IV. Acciones de represalia frente a personas empleadas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
- V. Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada.
- VI. Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- VII. Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones: no tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de

violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico. Tampoco tendrá consideración de APT aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual). A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- I. Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- II. Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- III. La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- IV. Un conflicto.
- V. Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- VI. La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- VII. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- **Fase de conflicto:** aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- **Fase de estigmatización,** que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
- **Fase de intervención** desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.).
- **Fase de marginación o exclusión** de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

- I. **Primer grado:** la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.
 - II. **Segundo grado:** resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
 - III. **Tercer grado:** la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.
- d. **Acoso discriminatorio:** es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica.

Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

- e. **Acoso psicológico (mobbing):** se considera acoso psicológico o *mobbing* a aquellas situaciones en las que una persona o grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo, y que puede producir un daño a su dignidad.

No debe confundirse el acoso psicológico con la presión o conflicto laboral. Estos últimos hacen referencia a situaciones eventuales de desacuerdo o conflictos relacionados con la actividad laboral.

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

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- 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.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona por ningún canal de comunicación y siempre que la ausencia de respuesta sea injustificada o no se deba a otro tipo de causas como pueda ser la carga de trabajo, prioridades laborales o impertinencia o insustancialidad de los comentarios de los que se solicite respuesta, entre otras.
- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- 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 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 mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

f. Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual:** se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.
- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- I. Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada.
- II. El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- III. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo o de contenido sexual.
- IV. El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- V. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- VI. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

5. FUNCIONES

Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral: la función de este órgano es la investigación, instrucción y seguimiento de los casos de posible acoso laboral, actuando bajo el principio de consenso y sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría.

Dirección: su función es estudiar las medidas propuestas por la Comisión decidiendo aquellas a aplicar, asegurándose de la ejecución de las mismas.

Equipo de Mediación: su función es dar un primer apoyo a la persona trabajadora, actuando como intermediaria entre la persona afectada y la Comisión durante todo el proceso.

6. ESTRUCTURA Y COMPOSICIÓN

Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral: se constituye con carácter permanente y estable, estando formada por cuatro miembros, con una distribución paritaria entre la representación de las personas trabajadoras y la Fundación.

Cada representante en la Comisión de Instrucción tendrá un suplente, que estará también identificado nominalmente, para garantizar la celeridad de actuación de la Comisión cuando por diversos motivos justificados, como enfermedad o vacaciones, no pudieran actuar de forma inmediata los titulares de la Comisión, o para el caso de incompatibilidad.

La composición de la Comisión será pública y se le dará la misma publicidad que al protocolo.

Cualquier persona miembro de esta Comisión involucrada en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por otro miembro de la RLT o de la Fundación según proceda.

La Comisión tendrá la responsabilidad de garantizar la confidencialidad en sus actuaciones y los derechos de todas las personas interesadas en el procedimiento. Guardará la más estricta confidencialidad para respetar el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas. El tratamiento de la información personal generada en este protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Los miembros de la comisión actuarán bajo el principio de consenso, sometiendo sus discrepancias a la adopción de acuerdos por mayoría de sus miembros.

Equipo de Mediación: se establecerán al menos dos personas que ostenten esta figura, perteneciendo cada una de ellas a uno de los grupos previstos en la Comisión, pudiendo ser (salvo incompatibilidad manifiesta tal y como se expresa más abajo) los propios miembros de la Comisión quienes ostenten estas funciones.

Cualquier persona trabajadora designada como miembro del Equipo de Mediación que esté involucrada en un proceso de acoso laboral o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso. Si fuera la persona denunciada, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso, siendo sustituida por otro miembro de la RLT o de la Fundación según proceda.

Una vez aprobado el presente protocolo, en la primera reunión de la Comisión se designará a los miembros del Equipo de Mediación y sus suplentes.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS

Prevención primaria de las situaciones de acoso.

La prevención primaria es aquella que tiene lugar antes de que se produzca cualquier situación de acoso; es, por tanto, la auténtica prevención. Para la prevención primaria del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación en el espacio laboral es imprescindible un adecuado diseño de la organización y una puesta en marcha de estrategias de sensibilización y formación integradas con el resto de la actividad preventiva.

Divulgación e información: para prevenir y evitar las situaciones de acoso en el trabajo se divulgará el protocolo vigente en cada momento a través de:

- Correo electrónico a todas las personas trabajadoras de la Fundación. Se hará un reenvío periódico cada año.
- Se entregará un paquete informativo a las nuevas incorporaciones.
- Cualquier otro medio que sirva para dicho objetivo.

Acceso: establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono para la consulta y el asesoramiento de forma anónima sobre acoso.

Formación: la Dirección proporcionará formación específica en materia de acoso laboral a todas las personas trabajadoras que formen parte de cualquiera de los órganos descritos en este procedimiento. Asimismo, en una segunda fase se facilitará formación a todas las personas trabajadoras con personas empleadas a cargo.

Los miembros de los órganos descritos en este procedimiento recibirán formación básica por cuenta de la Fundación sobre el tratamiento y la intervención organizativa en materia de acoso laboral y riesgos psicosociales. Asimismo, en caso necesario, podrán recibir formación especializada y/o podrán disponer de asesoramiento externo, si así lo solicitan.

Promoción de un clima laboral de seguridad psicosocial y de justicia organizacional, así como del liderazgo positivo y ético.

Medidas dentro de las políticas de PRL de la Fundación: diseño y aplicación de una adecuada política de evaluación y control de los riesgos psicosociales. Inclusión de pruebas y cuestionarios complementarios en los protocolos específicos de vigilancia de la salud.

Evaluación: la Fundación realizará evaluaciones periódicas a través de encuestas de clima laboral y entrevistas de seguimiento.

8. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

- I. **Respeto y confidencialidad:** es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento. A estos efectos, para evitar que pueda conocerse el contenido de la solicitud, se presentará en sobre cerrado.
- II. **Aplicación de plazos:** la investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.
- III. **Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales,** si resultan afectadas en el proceso.
- IV. **Protección de la salud:** adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.
- V. **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.
- VI. **Imparcialidad:** el procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

- VII. **Igualdad de trato:** ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.
- VIII. Respeto al principio de **presunción de inocencia**.
- IX. Todas las comunicaciones del Comité se harán respetando los principios establecidos en la normativa de **protección de datos de carácter personal**.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Independientemente del proceso que se desarrolla a continuación, en cualquier fase del mismo la víctima podrá iniciar las acciones oportunas ante los órganos judiciales o administrativos pertinentes.

9.1 Iniciación del procedimiento

La persona afectada podrá iniciar directamente el protocolo o poner el hecho en conocimiento de los órganos previstos en este protocolo o en cualquier espacio de representación de las personas trabajadoras legalmente establecido.

Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento de una posible conducta de violencia laboral y/o acoso en el entorno de la Fundación se encuentra asimismo legitimada para iniciar el protocolo o solicitar a cualquiera de las personas mencionadas en el párrafo anterior que lo inicie. Esta legitimación no supondrá una obligación para la persona trabajadora conocedora de un supuesto acoso.

Con el fin de facilitar la comunicación entre la persona afectada y los órganos competentes en materia de acoso laboral definidos en el presente protocolo, así como dar inicio al procedimiento a través del conocimiento fehaciente, la Fundación crea la dirección de correo electrónico prevencion.acoso.fbs@juntadeandalucia.es, la cual será publicitada según lo establecido dentro de las medidas de difusión previstas en este protocolo. Este correo electrónico será programado para que reenvíe cualquier comunicación de forma automática a todas las personas que participan en la Comisión y cualquier otra persona legitimada para el inicio y/o conocimiento de este tipo de circunstancias.

9.2 Desarrollo del procedimiento

Una vez que se tiene constancia, por alguno de los medios anteriormente indicados de la existencia de una posible situación de acoso en el ámbito laboral, el caso pasa a ser gestionado por los órganos competentes en materia de acoso laboral, es decir, los Mediadores/as y la Comisión de Instrucción, a través de las siguientes fases:

FASE DE MEDIACIÓN:

En un primer momento, las personas con funciones de mediación se pondrán en contacto con la persona afectada para llevar a cabo una primera reunión con el fin de recabar información sobre el caso. Tal reunión se intentará fijar dentro del plazo de dos días laborables siguientes a la notificación efectuada al correo electrónico facilitado al efecto.

Asimismo, y en caso de continuar el proceso, el Equipo de Mediación se reunirá posteriormente con la persona denunciada por la persona trabajadora para comunicarle el inicio del procedimiento y que esta pueda aclarar y explicar todas las cuestiones que se le planteen por parte del Equipo de Mediación.

Estas reuniones se celebrarán bajo el principio de buena fe y con el fin de tener una primera evaluación de los hechos, así como de la posible gravedad, para lo que se atenderá a la persona trabajadora y se propondrán medidas para solventar la situación siempre que sea posible. Si la persona trabajadora o la Comisión de forma unánime

considerasen que tras estas reuniones su situación puede ser solventada podrán optar por finalizar o, en caso contrario, continuar el procedimiento de investigación.

Tras finalizar esta fase, el Equipo de Mediación convocará a la Comisión de Instrucción con el fin de informarles de lo acontecido en la misma. A esta reunión, si lo desea, puede acudir la persona trabajadora afectada acompañada de testigos y representantes de las personas trabajadoras, si los hubiese.

Asimismo, el Equipo de Mediación abrirá el expediente en el que se recogerá toda la documentación que se genere durante el proceso y elaborará un acta de las reuniones mantenidas. El expediente se registrará con el DNI de la persona trabajadora y la fecha del conocimiento de los hechos por parte del Equipo de Mediación y/o la Comisión, procediendo a su archivo. A este expediente tendrán acceso tanto las personas que ostenten funciones de mediación como la Comisión y la Dirección de la Fundación, para lo que se creará una carpeta electrónica. Los documentos del expediente, tanto en formato electrónico como físico, solo podrán ser actas o bien pruebas facilitadas por las partes implicadas, no pudiendo en ningún caso ser documentos de parte de los miembros.

Se podrán ampliar las reuniones de mediación y siempre y cuando se atisben posibilidades de resolución del conflicto.

El plazo máximo de duración de esta fase será de 10 días laborables.

COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN:

Si una vez finalizada la fase de mediación la persona trabajadora afectada no manifiesta por escrito que esta fase ha resuelto la situación, se seguirá con el procedimiento, formulando por escrito la correspondiente denuncia según el documento anexo a este protocolo.

Seguidamente, con la información recabada por el Equipo de Mediación y la denuncia interpuesta por la persona trabajadora, la Comisión se reunirá para analizar el caso.

La Comisión de Instrucción propondrá a la persona responsable como medida cautelar la separación de la persona denunciante y la presunta acosadora, iniciando una investigación de los hechos con total respeto al principio de presunción de inocencia y demás principios recogidos en el presente Protocolo.

Con el fin de esclarecer los hechos objeto de denuncia se analizarán cuantas pruebas de carácter documental y testifical se aporten por las partes, garantizándose la total discreción y sigilo y la igualdad de trato entre las partes implicadas.

De todas las reuniones mantenidas se levantará acta donde consten las actuaciones desarrolladas y/o que acuerde desarrollar la Comisión de Instrucción, la cual se archivará junto con el resto de documentación en el expediente abierto por el Equipo de Mediación.

La Comisión llevará a cabo las actuaciones de investigación de la denuncia que se acuerden en cada caso y que serán, salvo mejor criterio, las siguientes:

- Se tomará declaración a compañeros/as o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objeto de denuncia, y a los testigos propuestos por la persona denunciante y por la denunciada. Las declaraciones de los testigos serán voluntarias, la negativa a actuar como testigos ante esta Comisión no conllevará ningún tipo de sanción o generará perjuicio alguno a quien decida no colaborar en el procedimiento.
- Adicionalmente, se podrá solicitar a la persona denunciante o denunciada que amplíe o aclare los hechos acaecidos y que, de ser de su conveniencia, aporte la documentación que los ratifique en caso de poseerla.

La instrucción tendrá una duración máxima de 10 días laborables, pudiendo la Comisión acordar una prórroga en caso de que lo estime oportuno.

Las personas afectadas podrán, en cualquier momento, aducir alegaciones y aportar documentos, testigos u otros elementos que se podrán tener en cuenta por la Comisión de Instrucción.

Todas las personas que trabajan en la Fundación tienen un deber de colaboración en la investigación cuando sean requeridos para ello por la Comisión de Instrucción, conforme a los acuerdos adoptados por la misma, y a guardar la debida confidencialidad. No obstante, ninguna persona trabajadora quedará obligada a colaborar o emitir declaraciones que puedan perjudicar su estatus o su puesto de trabajo o que puedan perjudicar su estabilidad emocional o laboral.

La Comisión dará traslado de sus conclusiones tanto a la persona denunciante como a la denunciada, así como a la Dirección, en el caso de que no participe en la Comisión, para que adopte las medidas pertinentes.

Respecto a esta fase del procedimiento, y de cara a estandarizar los procesos documentales, el informe de conclusiones elaborado por la comisión incluirá, al menos, la siguiente información:

- I. Relación nominal de las personas que integran el Comité e identificación de las personas presuntamente acosadas y acosadoras, mediante el correspondiente código numérico.
- II. Antecedentes del caso, solicitud de actuación y circunstancias de la misma.
- III. Resumen cronológico de los principales hechos.
- IV. Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios, comprobación de pruebas, cuestionarios, escalas y diligencias practicadas.
- V. Se señalarán los agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.
- VI. Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.
- VII. Propuesta de medidas correctoras, si procede.

NOTIFICACIÓN DE LOS HECHOS A LA DIRECCIÓN DE LA FUNDACIÓN (en el caso de que esta no participe en la Comisión):

Tras la celebración de las reuniones que se estimen necesarias para el esclarecimiento de los hechos, la Comisión se reunirá con la Dirección para presentarle el resultado de la investigación llevada a cabo según el Anexo III. En el supuesto de no alcanzarse consenso dentro de la Comisión sobre los resultados y las propuestas de dicho informe se recogerán las posiciones de cada parte. Con toda la información aportada por la Comisión, la Dirección de la Fundación determinará la veracidad o no de la denuncia y las medidas a implantar según el caso.

Con el fin de agilizar esta parte del proceso, la reunión entre la Comisión de Investigación y la Dirección se celebrará en un plazo aproximado de 2 días laborables y no superior a 10 días laborables desde la última reunión de la Comisión. No obstante, este plazo podría prorrogarse de común acuerdo por ambas partes. En caso de necesitarse varias reuniones siempre se actuará bajo el principio de agilidad y celeridad, intentando reducir el tiempo del proceso al menor posible.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE:

La última fase de la etapa de desarrollo del procedimiento consistirá en implantar las medidas que decida la Dirección teniendo en cuenta las propuestas aportadas desde la Comisión de Instrucción a través de su informe de conclusiones.

Adicionalmente, se valorará por la Dirección la conveniencia de cualquier medida complementaria no propuesta inicialmente por la Comisión que se estime necesaria para mejorar la situación laboral de prevención y de salud.

La Dirección podrá desestimar la adopción de alguna de las medidas propuestas por la Comisión.

La Dirección comunicará tanto a la Comisión de Instrucción como a las personas denunciante y denunciada la resolución del expediente y las medidas que ha decidido adoptar en un plazo máximo de 3 días laborables desde la reunión de la Comisión de Instrucción con la Dirección.

Toda la documentación generada como consecuencia de las medidas implantadas se archivará en el expediente del caso.

En el caso de que se confirme la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora no conlleve su salida de la Fundación, se tomarán las medidas oportunas para que, en la medida de lo posible, la víctima y la persona acosadora no convivan en el mismo entorno de trabajo.

En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada, y no podrán suponer un detrimento de sus condiciones contractuales.

9.3 Seguimiento

Una vez implantadas las medidas pactadas, la Comisión llevará a cabo un seguimiento de la evolución del caso con la periodicidad establecida en las anteriores reuniones, guardando en el expediente del caso toda la documentación que se genere.

En el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima como consecuencia del acoso, esta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo.

La Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral comprobará la situación con posterioridad, con el fin de asegurarse de que el acoso ha cesado y que no existen represalias sobre la persona denunciante o las personas que han prestado asistencia en el proceso. Este seguimiento se realizará a los tres meses, al año, y a los dos años, pudiendo ampliarse a juicio de la Comisión.

10. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS AFECTADAS

Este protocolo se desarrollará teniendo en cuenta que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. Asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre la persona presuntamente acosada.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto a la persona denunciante, la víctima, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

11. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

Cada dos años la Comisión presentará ante la Dirección un balance de la aplicación de este protocolo en el que podrá proponer su revisión y actualización.

Aprobado el 29 de marzo de 2023.

ANEXOS

ANEXO I: MODELO DE DECLARACIÓN INSTITUCIONAL

La Fundación Pública Andaluza Barenboim Said hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la Fundación Pública Andaluza Barenboim Said declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la Fundación Pública Andaluza Barenboim Said se compromete a:

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

Para la consecución efectiva de este compromiso la Fundación Pública Andaluza Barenboim Said exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

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

Por su parte, la Fundación Pública Andaluza Barenboim Said se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: [*]

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Realización de acciones formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Realización de acciones formativas adicionales en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.

- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en _____, a ____ de ____ de _____.

D.*/D.^a _____
Dirección-Gerencia
Fundación Barenboim-Said

ANEXO II: ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISION DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL

ASISTENTES:

Por la Fundación:

Por la representación de las personas
trabajadoras:

Titulares:

Titulares:

Fecha: en _____, a ____ de ____ de _____.

1. Constitución de la Comisión

De conformidad con el Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso en el Trabajo en la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said se constituye la presente Comisión, a cuyos integrantes, que se citan a continuación, les serán de aplicación los supuestos de abstención o recusación (relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada).

Por la Fundación:

Por la representación de las personas
trabajadoras:

Titulares:

Titulares:

Suplentes:

Suplentes:

Por parte de la Fundación

Por parte de la representación de la plantilla

ANEXO III: MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

D./D.^a _____, habiendo sido designado/a por la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se comprometo a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En _____, a ____ de ____ de _____.

Firmado:

ANEXO IV - MODELO DE DENUNCIA (I)

SOLICITANTE

Persona afectada
 Representante de la plantilla

Área de trabajo de la persona afectada
 Otros

TIPO DE ACOSO

Sexual

Por razón de sexo

Otras discriminaciones
(especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos				
Sexo	<input type="checkbox"/> Mujer	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Otros (especificar) _____	<input type="checkbox"/> Prefiero no contestar
NIF			Puesto de trabajo	
Teléfono			Tipo de contrato	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

En caso de existir testigos, indique nombre y apellidos

Nombre	Apellidos	Forma de contacto	Relación

SOLICITUD

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

En _____, a ___ de ___ de _____.

Firmado:

Este documento deberá ser entregado a: Raquel Gilabert Sánchez

ANEXO V - MODELO DE DENUNCIA (II)

A LA COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN DEL ACOSO LABORAL

D./D.^a _____ con DNI/NIE/Pasaporte _____, trabajador/a de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, con correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

DIGO:

Que mediante el presente escrito formulo DENUNCIA contra D. / D.^a _____, a fin de que, se reúna la correspondiente Comisión de Instrucción del Acoso Laboral y por la misma sean atendidas las razones que se dirán, y se elabore el preceptivo informe, en base a los siguientes:

HECHOS

PRIMERO.- Que D. / D.^a _____ presta sus servicios en la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, con la categoría profesional de _____, siendo las funciones que realiza (*relacionar los aspectos de su trabajo que se entiendan de interés*).

SEGUNDO.- Que desde _____, D. / D.^a _____ está padeciendo una situación de violencia laboral que expongo a continuación:

(RELATO CRONOLÓGICO DE HECHOS desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionar el conflicto, etc. Y APORTAR PRUEBA DOCUMENTAL DE CADA HECHO SI SE TUVIERA).

TERCERO.- A los efectos de constatar los hechos señalados, se solicita sean llamados por la Comisión en calidad de testigos: (nombres de los testigos -de existir-) que el demandante solicita sean escuchados por la Comisión.

CUARTO.- (Exponer la solución que se propone por el denunciante, y en caso de ser distinto a la posible víctima, también, la que se proponga por la víctima).

En su virtud,

SOLICITO: Que, teniendo por presentado este escrito, con su copia se sirva admitirlo, y tener por formulada **DENUNCIA** contra D. / D.^a _____ a fin de que, tras los trámites oportunos, se constituya la correspondiente Comisión, y por la misma, tras la averiguación de los hechos que se relatan y las diligencias que se estimen oportunas, sean atendidas las razones expuestas, y se elabore el preceptivo informe por el que se propongan las siguientes medidas: (medidas idóneas a adoptar según el denunciante)

EL/LA TRABAJADOR/A DENUNCIANTE

Consiente

No consiente

El traslado a la Comisión de Instrucción del Acoso Laboral de la información necesaria de carácter personal precisa para la investigación de los hechos denunciados. Dicha Comisión garantiza la utilización de los datos de la persona trabajadora que sean precisos para el cumplimiento de sus funciones, respetando su confidencialidad y comprometiéndose a no utilizar los mismos con otra finalidad distinta a la relativa al citado protocolo. A tal efecto, dichos datos, antecedentes e informes que obren en poder del Departamento de Gestión de Personal serán requeridos por la Comisión, a los efectos previstos en el citado protocolo.

Fecha y firma de denunciante

ANEXO VI - MODELO DE INFORME DE CONCLUSIONES

NUMERO DE EXPEDIENTE: _____ /

Por la Fundación:

- D./D.^a
- D./D.^a

Por la Representación de las personas
trabajadoras:

- D./D.^a
- D./D.^a

Resumen cronológico de los hechos

Relación de las intervenciones realizadas en el proceso, argumentos expuestos por las partes, testimonios.

Relación de los hechos del caso que resultan acreditados a juicio de la comisión.

Agravantes que pudieran haber tenido lugar. A título de ejemplo, se considerarán circunstancias agravantes: la reincidencia; la existencia de dos o más personas afectadas; la situación de discapacidad de la persona afectada; la existencia de presiones o coacciones sobre la persona afectada, testigos o personas de su entorno laboral; la alevosía; y el abuso de superioridad o de confianza.

Declaración de la existencia o no de conducta de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, o, en su caso, si se ha producido el archivo del expediente y su causa.

Propuesta de medidas correctoras, si procede (la propuesta ha de adoptarse por unanimidad o aportar posiciones de parte)

Por parte de la Fundación

Por parte de la representación de la plantilla

D./D.^a _____

D./D.^a _____

Este documento es confidencial y está prohibida su reproducción o difusión total o parcial, bajo ningún medio de difusión o propagación pública o privada. Al cierre del expediente, se archivará y custodiará el mismo original por parte de la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, teniendo acceso al mismo únicamente las partes integrantes de la comisión legalmente constituida y la dirección de la Fundación, con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que establezcan las disposiciones vigentes.

ANEXO VII- FORMULARIO DE DESIGNACIÓN

Mediante el presente formulario la persona trabajadora abajo firmante acepta de forma voluntaria su nombramiento como:

Equipo de Mediación
Miembro de la Comisión de Instrucción del Acoso
Laboral

Suplente del Equipo de Mediación
Suplente de la Comisión de Instrucción del
Acoso Laboral

Para llevar a cabo las tareas descritas en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral y sexual en la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said, comprometiéndose a:

- Salvaguardar el derecho a la intimidad tanto de las personas denunciantes como denunciadas.
- Actuar con la debida confidencialidad ante toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.
- Comprometiéndose a acudir las actividades formativas que la Fundación le imparta con el fin de que obtenga las suficientes habilidades para poder actuar según lo establecido en el Protocolo de actuación frente al acoso laboral y sexual vigente en la Fundación Pública Andaluza Barenboim-Said.

En _____, a ____ de ____ de _____.

D./D.^a _____

ANEXO VIII – COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD TESTIGOS

D./D.^a _____ con DNI _____, trabajador/a de la Fundación Pública
Andaluza Barenboim-Said, con correo electrónico _____ y teléfono de contacto _____, en
calidad de _____ comparezco y como mejor proceda,

Mediante el presente y con motivo de la condición de testigo en el procedimiento de presunto acoso laboral, iniciado por _____, contra _____, me comprometo a:

- Decir verdad de los hechos a los que he tenido acceso como testigo.
- Actuar con la debida confidencialidad, privacidad, e imparcialidad ante toda la información a la que tenga acceso durante el proceso y no divulgar la existencia del mismo.

En _____, a ___ de ____ de _____.

Nombre y Apellidos:

DNI:

Firma: