
TALLER DE MÚSICS

FUNDACIÓN
PRIVADA

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN
Y DETECCIÓN DE CASOS DE
ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO**

FUNDACIÓN PRIVADA TALLER DE MÚSICS

La Dirección de la empresa ha decidido elaborar y aplicar el presente protocolo que desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 5”. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

“Artículo 7”. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

“Artículo 13”. Este artículo dictamina que en los procedimientos judiciales no penales en que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponden a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

ÍNDICE

1	OBJETO _____	3
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN _____	3
3	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS _____	3
4	DEFINICIONES _____	4
5	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	7
6	DISPOSICIONES VARIAS _____	10
	6.1 Medidas preventivas	
	6.2 Protección a las víctimas	
	6.3 Difusión del Protocolo para la prevención y tratamiento de los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo	
	6.4 Disposiciones finales	
	ANEXO I. COMUNICACIÓN SITUACIÓN DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO _____	12
	ANEXO II. PROCEDIMIENTO INFORMAL/FORMAL DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO _____	14
	ANEXO III. JUSTIFICANTE ENTREGA INFORMACIÓN PROTOCOLO DE ACOSO _____	17

1 OBJETO

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención del acoso en cualquiera de sus modalidades y establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este sistema normativo y procedimental afectará a todas las personas físicas vinculadas al Taller de Músics:

- Personas con contrato laboral, cualquier que sea el tipo de contrato
- Becarios/arias
- Personas colaboradoras externas
- Alumnado
- Otras personas que se relacionan con el Taller de Músics (proveedores, artistas, ...)

Este sistema normativo y procedimental se aplicará en el ámbito espacial siguiente:

- Centros de trabajo del Taller de Músics
- Fuera del centro de trabajo cuando el vínculo o la relación entre las personas se establezca por razón del trabajo, profesión o actividad que están desarrollando (asistencia a un concierto; participación en una audición externa, etc...)

Así mismo este sistema normativo y procedimental de este Protocolo se aplicará tanto si los hechos se producen dentro de la jornada laboral habitual como fuera de esta.

3 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

En caso de producirse una situación de acoso de cualquier tipo, se garantizará la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará con todos los medios posibles que la situación se repita.

La información generada y aportada por las actuaciones en la aplicación de este Protocolo tiene que tener carácter confidencial y solo puede ser

conocida, y según el papel que desarrollen, por las personas que intervienen directamente en el desarrollo de las diferentes fases de este Protocolo.

Para garantizar el procedimiento, la empresa tiene que contar con la participación de personas formadas en la materia, ya sea a través de sesiones específicas formativas de la Comisión Antiacoso, como por la contratación de personal especializado externo.

Todas las personas implicadas en el procedimiento tienen que tener garantías de no discriminación ni represalias por la participación en los procesos de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales solo se tienen que incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas. Que se mantendrán al expediente durante los cinco años siguientes a la fecha de la resolución de la denuncia.

4 DEFINICIONES

ACOSO DISCRIMINATORIO

Toda conducta no deseada relacionada con el origen racial, étnico o creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, creencias, discapacidad, edad u orientación sexual se considerará, en todo caso, discriminación. El acoso discriminatorio reúne las mismas características que el acoso moral: atentar contra la dignidad de la persona y contra la integridad moral, tratarse de conductas reiteradas y frecuentes, crear un entorno intimidatorio degradante u ofensivo, y si es el caso, producir un daño en la salud.

ACOSO MORAL

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota técnica de prevención nº 476, el “mobbing” o acoso moral es la situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona. Es toda conducta, práctica o comportamiento, realizado de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo que suponga, directa o indirectamente, un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil.

Son formas de expresión de “mobbing”:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado/a; por medio de la realización de comentarios injuriosos contra su persona, ridiculizándolo/a o riéndose públicamente de él/ella, de su aspecto físico, de sus gestos, de su voz, de sus convicciones personales o religiosas, de su estilo de vida, etc.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, encomendándole trabajo en exceso o difícil de realizar, cuando no innecesario, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el/la individuo/a no está cualificado/a, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; o, por otra parte, privándole de la realización de cualquier tipo de trabajo; enfrentándole a situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, solicitándole demandas contradictorias o excluyentes, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- Acciones de manipulación de la comunicación o de la información con la persona afectada que incluyen una amplia variedad de situaciones; manteniendo al afectado/a en una situación de ambigüedad de rol (no informándole sobre distintos aspectos de su trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo a realizar, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc., manteniéndole en una situación de incertidumbre); haciendo un uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole o reprendiéndole acerca de temas tanto laborales como referentes a su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso a sus opiniones, ignorando su presencia, etc.); utilizando selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros, etc.).
- Acciones características de situaciones de inequidad mediante el establecimiento de diferencias de trato, o mediante la distribución no equitativa del trabajo, o desigualdades remunerativas, etc.

Dentro del acoso moral, podemos incluir la discriminación por religión que consiste en tratar a una persona de manera desfavorable por sus creencias religiosas. La ley protege, no solo a las personas que pertenecen a religiones tradicionales y organizadas, sino también a otras personas que tienen sinceras creencias religiosas, éticas o morales.

La discriminación por religión también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera diferente por estar emparentada o por tener algún tipo de relación con una/s persona/s, con una organización o grupo religioso en

particular. Incluidas las prácticas religiosas relacionadas con el atuendo y el aseo personal.

A nivel laboral, la ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo (contratación, despido, remuneración, asignaciones laborales, etc.). En este sentido, el acoso puede incluir, por ejemplo, comentarios ofensivos sobre las prácticas, atuendo y/o aseo personal o sobre las creencias religiosas de una persona. Si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son muy graves, el acoso es ilegal en los casos en los que es tan frecuente o grave que genera un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (p. ej., que la víctima sea despedida o asignada a un puesto inferior).

ACOSO SEXUAL

Según el artículo 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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. Según el Parlamento Europeo, es la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona y, en particular, contra su libertad sexual; según la Comisión Europea es el sometimiento a la persona a comportamientos físicos o verbales de naturaleza sexual no deseados.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Según el artículo 7.2 de la L.O. 3/2007, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el/la acosador/a ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

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.

5 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

La Fundación Privada Taller de Músics proporcionará asistencia y asesoramiento a las personas vinculadas a su organización –trabajadores/as y alumnado– que puedan estar sufriendo una situación de acoso o sean testigos o conocedoras de uno de estos casos. El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar la persona acosada y preparar la fase de denuncia interna e investigación, si procede.

El/la trabajador/a - alumnado deberá realizar la comunicación del hecho enviando un escrito a ajuda@tallerdemusics.com. Una vez analizado el caso y de acuerdo con la persona que realiza la comunicación, se optará por uno de los procedimientos: informal y formal.

PROCEDIMIENTO INFORMAL

Tiene por objeto el buscar la solución a través de la confrontación directa entre las partes o a través de un/a intermediario/a. En estos casos tiene un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes que, a petición expresa con exposición de los motivos de esta mediación, actúa objetivando la situación y determinando las medidas para su solución y constata la solución del problema.

Este procedimiento no tiene por qué ser un paso previo a la aplicación del procedimiento formal, aunque sí sería recomendable el fomento de su uso siempre que sea posible, con el fin de intentar resolver las situaciones que puedan presentarse de la forma menos problemática para todas las partes. No obstante, siempre se tiene a disposición un procedimiento formal de actuación.

Para su aplicación, la persona interesada deberá plantear el problema al responsable, identificando a la/s persona/s considerada/s como causante/s del acoso percibido, para tratar de llegar a una solución amistosa.

Al solicitar la aplicación del procedimiento informal, se puede mantener una reunión individual con las partes implicadas, para luego realizar una reunión conjunta con las dos partes, en las que se fomentará el diálogo y se expondrá el malestar que haya podido causar, con el fin de poner fin a la situación.

También, se puede optar por realizar una reunión a través de un/a intermediario/a. En estos casos tendría un papel relevante la figura de un/a mediador/a acordado por las partes que, a petición expresa con exposición de los motivos de esta mediación, actúa objetivando la situación y determinando las medidas para su solución, así como constatar la solución del problema

Todas las personas implicadas en el procedimiento informal estarán obligadas a mantener la confidencialidad sobre toda la información recabada y el anonimato de las personas implicadas.

PROCEDIMIENTO FORMAL

Cuando el procedimiento informal no de resultado o sea inadecuado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal, con las siguientes pautas de actuación:

- Comunicación por escrito a ajuda@tallerdemusics.com. En esta comunicación se deben reflejar detalladamente los hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema. Se deberá hacer uso del modelo que aparece en el anexo I.
- Existe una comisión informativa en representación de la empresa.
- Se recomienda, que los/las miembros de dicha comisión reciban una formación sobre acoso laboral y sobre el funcionamiento y los distintos pasos establecidos en el presente protocolo.
- La comisión informativa, como primera actuación, recibirá del propio solicitante, de forma personal y directa, la información que considere necesaria. Esta decidirá la práctica de cuantas diligencias, pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos imputados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que la comisión considere que tengan que aportar información.

Para ello, deberá tener en cuenta las siguientes acciones:

1. **Análisis de documentación previa**, con los límites que pudiera tener determinada información confidencial. Dicho análisis puede determinar la influencia que hubieran podido tener en la situación de acoso laboral.
2. **Realización de entrevistas con las personas implicadas**: se realizará una entrevista individual con cada una de las personas implicadas o de interés. En el caso de que se decida la celebración de una entrevista conjunta con las dos partes, ésta solo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos. Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.

La entrevista se realizará con el fin de determinar si se ha producido una situación que pudiera considerarse de acoso, según lo establecido en las definiciones del presente protocolo (se tratará de ver si existe acoso laboral o de otra índole, quiénes son los implicados y qué conductas se han llevado a cabo, desde cuándo se produce el problema y la frecuencia,

relación jerárquica entre los implicados, si existen situaciones similares con otras personas que forman la empresa, etc.).

El expediente informativo finalizará con la elaboración de un informe de conclusiones elaborado por la comisión informativa en un plazo máximo de 30 días desde el día en el que se presenta el comunicado.

Dicho expediente se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez e igualdad, siendo advertidos todos los que intervengan de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad sobre lo que conozcan con motivo de su participación en el mismo. Los trabajadores que consideren que han sido objeto de acoso y que planteen una denuncia en materia de acoso o presten asistencia en cualquier proceso informativo, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.

Aquellos miembros que puedan verse implicados en un caso, o sobre los que pueda recaer sospecha de vinculación o amistad con la/s persona/s denunciada/s, serán retirados del proceso, con el fin de garantizar la objetividad e imparcialidad de este.

- La dirección de la empresa será la única competente para tomar las acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario que considere necesarias, si proceden, dentro del marco de la relación laboral fijada por el Contrato de Trabajo, el Convenio Colectivo y en el Estatuto de los Trabajadores.
- Cuando se constate la existencia de acoso, la Dirección de la empresa adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas. Estas medidas correctoras deben ser adoptadas con atención al criterio de gradualidad y proporcionalidad respecto a las conductas objeto de atención.
- Las posibles acciones de tipo preventivo, organizativo o disciplinario adoptadas se pondrán en conocimiento del/de la solicitante y de la persona contra la que se dirigió la solicitud.
- Cuando no se constate la existencia de situaciones de acoso, o no sea posible su verificación, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso.

6 DISPOSICIONES VARIAS

6.1. MEDIDAS PREVENTIVAS

Promover las “buenas maneras” en la conducta, con el objeto de preservar en todo momento la dignidad de la/s persona/s. Para lo cual es importante evitar la existencia de las siguientes conductas:

1. Comentarios sobre la vida privada, apariencia, condición sexual, críticas permanentes, imitaciones, etc.
2. Envío de gráficos, dibujos y fotografías de contenido sexual explícito.
3. Llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos de contenido sexual.
4. Agresiones verbales (gritos, insultos, amenazas, descalificaciones ofensivas, ofertas sexuales, invitaciones impúdicas).
5. Agresiones físicas, contacto físico deliberado, acercamiento excesivo e innecesario.
6. Ataques a las creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, condición sexual, discapacidades, etc.
7. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona.

6.2. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

La dirección, si estima que ha quedado suficientemente demostrada la existencia de una situación de acoso, en todos los casos deberá tomar las medidas oportunas para que, siempre que sea posible, el/la acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido acosada.

6.3. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Se dará publicidad de este Protocolo informando a todas las personas de la organización del mismo.

La empresa se compromete a crear fórmulas y aplicar estrategias de información, seguimiento y evaluación, con objeto de, no solo de prevenir el acoso, sino también de influir sobre las actitudes y comportamientos de las

personas que integran la empresa de conformidad con el espíritu y la intención del presente acuerdo.

6.4. DISPOSICIONES FINALES

El presente protocolo es un documento vivo que debe admitir su adaptación o variación en función de la evolución de las circunstancias en el futuro, a cuyo efecto las partes podrán hacer las propuestas de modificaciones y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

ANEXO I. COMUNICACIÓN DE SITUACIÓN DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. DATOS DE LA EMPRESA	
EMPRESA: Actividad de la empresa: Dirección: Persona y datos de contacto:	CENTRO DE TRABAJO: Dirección: Persona y datos de contacto:

2. COMUNICACIÓN	
PERSONA QUE COMUNICA	
Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto:	
PERSONA QUE RECIBE LA COMUNICACIÓN	
Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto: Puesto de trabajo: Dirección (centro de trabajo): Fecha y medio por el que se recibe la comunicación:	
PERSONA/S AFECTADA/S	
Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto:	Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto:
Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto:	Nombre y apellidos: DNI: Datos de contacto:

3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Descripción de incidentes previos, antecedentes, hechos concretos, etc.
Anexar documentación en caso de que se disponga.

4. SOLICITUD INICIO PROTOCOLO DE ACOSO

Fecha y localidad:

Nombre y apellidos:

DNI:

Firma de la persona que solicita la activación del Protocolo, así como de los representantes de los/as trabajadores/as en el caso que existan.

ANEXO II. PROCEDIMIENTO INFORMAL/FORMAL DE INVESTIGACIÓN DE ACOSO

Una vez firmado por la empresa y los/as participantes en la comisión, se recomienda facilitar al personal afectado una copia del presente documento.

Siempre que se considere necesario y salvaguardando el principio de confidencialidad, en caso de existir representantes de los/las trabajadores/as y/o CSS se recomienda también informar de dicho procedimiento y de su resolución.

1. DATOS DE LA EMPRESA	
EMPRESA: Actividad de la empresa: Dirección: Persona y datos de contacto:	CENTRO DE TRABAJO: Dirección Persona y datos de contacto:
DATOS DE LA COMUNICACIÓN	
Nombre y apellidos de la persona que comunica: Fecha de la comunicación: <i>*Anexar la documentación donde se realiza la comunicación formal a la empresa y la solicitud de la activación del Protocolo.</i>	
2. PROCEDIMIENTO INTERNO DE INVESTIGACIÓN	
Fecha de la investigación: Lugar y hora: Personas que intervienen en el proceso:	
Personas entrevistadas:	
Antecedentes (incidentes previos, aspectos previos a la reunión, etc.): Descripción de los hechos:	

3. ACTUACIONES-MEDIDAS PROPUESTAS

COMISIÓN

Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:	Nombre y apellidos:
Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:

4. DOCUMENTACIÓN ANEXA

Hacer un listado o adjuntar documentos, como por ejemplo si se han hecho escritos por parte de las personas afectadas informando de los hechos y su punto de vista previos a la entrevista, documento de comunicación a la empresa, etc.

He recibido la Información relativa al Protocolo de acoso implantado en la empresa, el cual me comprometo a conocer y respetar.

Nombre y apellidos:

DNI:

Firma:

Fecha: