

## **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCRIMINATORIO**

## PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD

### INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que toda empresa ha de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, consciente de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral ha elaborado, partiendo de la firme convicción de la importancia de crear un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de acoso, un “Protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio, el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo”, para reconocer, prevenir, y en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de violencia, en el ámbito laboral y promover un ambiente y clima laboral saludable, tanto físico como psicológico.

Por ello e inspirándose en el principio de igualdad y no discriminación por razón de género y sexo, proclama que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, ya sea por la propia condición sexual de la persona, por su orientación sexual o por su identidad y expresión de género, son fenómenos que atentan gravemente contra los mencionados valores, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser tolerados en ninguna circunstancia.

Además, la Fundación, aprobó el pasado 23 de noviembre de 2021, el II Plan de Igualdad y Diversidad que supone para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un antes y un después en la elaboración de políticas activas sobre el principio de igualdad. A tal efecto, la Fundación, ha generado mecanismos que pretenden asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres creando y aplicando el II Plan de Igualdad y Diversidad, así como mecanismos que aseguren la protección e intervención frente a las conductas que supongan cualquier tipo de acoso de una forma garantista y ágil.

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. Así mismo, la violencia contra las mujeres, donde quiera que ésta se produzca, constituye la manifestación más devastadora de la discriminación por razón de género a la vez que una violación flagrante de otros derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, la libertad sexual y el derecho al trabajo.

En virtud de esos derechos la entidad declara que el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo propone para este tipo de conductas.

Cualquier persona que preste servicios en esta entidad, y en concreto los cargos electos, órganos y personal directivo, independientemente del carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma, se compromete a prevenir la problemática del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual en el trabajo. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su

alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, la entidad y la representación de las organizaciones sindicales se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se garantizará en todo caso que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de confidencialidad, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad.

En cualquier caso, todo el personal de la entidad deberá observar y respetar las medidas contenidas en este Protocolo y en la normativa aplicable.

## 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo será de aplicación a todas las personas que tengan una relación laboral con la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, y cualquiera que sea el lugar, dentro del ámbito laboral, donde se produzca el acoso.

Podrá acogerse y aplicarse el presente Protocolo, a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de IdiPAZ, incluidos estudiantes y becarios, y siempre que la parte demandada en la controversia sea miembro de IdiPAZ. Asimismo, será de aplicación a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo con personas trabajadoras de IdiPAZ.

También será de aplicación a cualquier integrante de los anteriores colectivos que alegue que su relación con IdiPAZ finalizó debido a su situación de acoso y que invoque el presente Protocolo en un plazo inferior a seis meses desde la fecha en la que terminó dicha relación.

Cuando se produzca una situación de acoso entre personal propio y personal de una entidad o institución externa, que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este Protocolo, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las entidades afectadas, de conformidad con el art. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

## 2. NORMATIVA DE REFERENCIA

El presente protocolo está en consonancia con las leyes y normas que actualmente fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la erradicación de la desigualdad de género, lo que proporciona un importante sostén legislativo en los ámbitos internacional, comunitario y estatal, plasmado en los siguientes documentos que se señalan a continuación:

### 2.1. Normativa internacional

- > Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5
- > Convenio III de la O.I.T. de 25 de junio de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.
- > Principios Rectores de Derechos Humanos y Empresas aprobados por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas en 2010 que incluye el principio de “diligencia debida” de las empresas en su deber de proteger los derechos fundamentales y los mecanismos de arreglo extrajudicial de conflictos.

## 2.2. Normativa comunitaria

- > Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que define el acoso sexual y tipifica las diversas conductas y obliga a ser investigadas.
- > Recomendación 92/131 de la Comisión Europea sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, en la cual se incluye un Código de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991, el cual constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.
- > Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual y acoso sexista y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- > Acuerdo Marco de los agentes sociales europeos sobre Violencia y Acoso de 2007.

## 2.3. Normativa estatal

- > Constitución Española 1978: arts. 1.1; 9.2; 10.1; 14; 15, 18.1, 35.1, 40.2 y 53.2.
- > Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH): arts. 3, 7, 8, 48 y 62. En concreto, en su artículo 7 se establece:
  1. *Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.*
  2. *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.*
  3. *Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
  4. *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.*
- > 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. En su art. 8.13 considera infracción muy grave del ordenamiento social el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.
- > En la misma norma, en su art. 8.13.bis. se considera infracción muy grave el acoso por razón de sexo cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.
- > Criterio Técnico 69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. Se considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.
- > Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal: arts. 184, 191, 443 y 445.
- > Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales: art 14.
- > Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público; arts. 14, 53 y 95,2.

> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

> Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

> Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

#### 2.4. Normativa autonómica

> Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid: art. 44 “Se establecerán mecanismos para la detección e intervención en casos de acoso laboral y discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad o expresión de género. Se establecerán medidas para prevenir y, en su caso, corregir y eliminar, estas conductas en los centros de trabajo”.

### 3. DEFINICIONES

1. Conflicto interno. Se entiende por conflicto interno aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí, teniendo cada una de las partes intereses o posiciones contrapuestas o percibidas como incompatibles.

Será un conflicto interno toda situación de conflicto en la que las partes, sean personas que prestan servicios en IdiPAZ, por pertenecer a cualquiera de las instituciones que conforman el mismo, cualquiera que sea su nivel jerárquico o cometido funcional.

2. Violencia interna. Se entiende que existe violencia interna cuando tenga lugar, entre personas que prestan servicios en IdiPAZ, por pertenecer a cualquiera de las instituciones que conforman el mismo, incluidos los miembros de los equipos directivos y mandos intermedios, alguna acción, incidente o comportamiento mediante los cuales una persona sea agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma, a través de cualquier medio o forma de comunicación.

Esta violencia interna, que puede constituir un riesgo para la salud de los afectados, puede adquirir diferentes manifestaciones en los procesos de interacción personal, entre las que se encuentran las siguientes:

- A) Violencia psicológica: son conductas de agresión psicológica, que se producen en el entorno laboral de los trabajadores, ya sea en forma de amenaza, coacción, humillación, ridiculización, intimidación, calumnia, difamación u otras; tanto de forma verbal como por cualquier otro medio o forma de comunicación.
- B) Violencia física: son conductas que ocasionan un daño no accidental, utilizando la fuerza física o alguna clase de objeto que pueda causar o no lesiones. También es violencia física la invasión del espacio físico de la otra persona, ya sea a través de contacto directo con su cuerpo o mediante la restricción de sus movimientos.

3. Acoso. 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 actúan frente a 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” (Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo. NTP-854)

4. Acoso psicológico o moral. La Ley Orgánica 5/2020, del Código Penal, en su preámbulo, considera como acoso psicológico o moral “la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra u otras que actúan

frente a aquella o aquellas desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”. Dicha violencia se da en el marco de una relación laboral, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo importante para su salud.

El acoso psicológico o moral es una conducta que reúne las siguientes condiciones:

- El fin último del sujeto activo causante del acoso es crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima, perjudique o no la integridad psíquica del trabajador, y, en el caso del sujeto tolerante del acoso, desentenderse de su deber de protección al acosado.
- La situación es mantenida durante un período de tiempo prolongado, se desarrolla de forma sistemática y reiterada en períodos concretos, y se dirige únicamente a perjudicar la integridad psíquica del trabajador o empleado.

Se pueden considerar comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional, entre otros, los siguientes:

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas, de manera injustificada.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse con jefes o compañeros.
- Cuestionar reiteradamente las aportaciones e instrucciones de trabajo de una persona con el ánimo de desestabilizarlo y restar su autoridad.

5. Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con carácter general, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

a) Acoso sexual. Se considera acoso sexual, sin perjuicio de lo establecido en código penal, 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. Se pueden considerar comportamientos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, entre otros, los siguientes:

- Físicos:

1. Acercamientos o contactos físicos innecesarios, tales como rozamientos, palmaditas o tocamientos.

- Verbales:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, comentarios, chistes y preguntas inapropiadas sobre la apariencia o el aspecto, el estilo de vida o la orientación sexual.

2. Llamadas de teléfono ofensivas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo

3. Demandas de favores sexuales, insinuación de intercambio de favores de tipo sexual y abusos verbales deliberados.

4. Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.

- No verbales:

1. Silbidos, gestos obscenos o de connotación sexual.
2. Presentación de objetos pornográficos, observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
3. Uso de imágenes o carteles pornográficos en los lugares de trabajo.
4. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
5. Observaciones sugerentes o desagradables, incluyendo cualquier vía de comunicación, elementos multimedia, redes sociales o cualquier otra situación de ciberacoso.
6. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.

b) Acoso por razón de sexo. El acoso por razón de sexo se define como 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.

Se pueden considerar que podrían ser comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo, entre otros, los siguientes:

1. Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos, y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
2. Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
3. Trato desfavorable por razón de embarazo y/o maternidad.
4. Conductas hostiles hacia quienes –sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
5. Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
6. Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
7. Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
8. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona en función de su sexo.
9. Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
10. Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
11. Difusión de imágenes y/o vídeos de contenido sexual de alguna de las personas trabajadoras de la organización.
12. Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.

A los efectos del presente protocolo las previsiones contenidas en este apartado sobre acoso sexual o por razón de sexo se aplicarán indistintamente cualquiera que sea el sexo de las personas afectadas.

c) Conductas consideradas como acoso por orientación sexual:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona por su orientación sexual.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor de forma despectiva minusvalorando cualquier orientación sexual.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) por su orientación sexual.
- El trato desigual basado en la orientación sexual (homosexualidad, bisexualidad, etc.) o la percepción de éstas por la otra persona.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada en función de su sexo.
- Asignar a una persona tareas o trabajos por debajo de su capacidad o competencias, en función de su orientación sexual.

d) Conductas consideradas como acoso por identidad y expresión de género.

- El trato desigual basado en la identidad y/o expresión de género o la percepción de éstas por la otra persona.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad o expresión de género.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su identidad o expresión de género.
- Negarse a nombrar a una persona transexual como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Realizar comentarios o preguntas sobre el cuerpo y/o genitales de una persona transexual.
- Hablar de las personas transexuales de manera despectiva sólo por el hecho de tratarse de personas transexuales.
- Centrar la conversación y/o debate con una persona transexual sobre la cuestión del género sin que la persona en cuestión haya comenzado e invitado a la conversación.
- Hacer chistes sobre las personas transexuales, se encuentren o no presentes en la conversación.

6. **Acoso discriminatorio:** toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, 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 (Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social).

7. **Otros tipos de acoso.** El Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, en su artículo 2.f), define como acoso “toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga

como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

Por su parte, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social entiende como acoso: “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, 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”.

Asimismo añade: “Cualquier orden de discriminar a las personas por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, se considerará en todo caso discriminación. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

La Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral con la LGTBIfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual de la Comunidad de Madrid señala, en su artículo 3.i), que “será acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregados”.

A modo de ejemplo, y sin carácter exhaustivo, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso discriminatorio los comentarios o comportamientos racistas, contrarios a la libertad religiosa o a la no profesión de religión o credo, degradantes de la valía personal o profesional de las personas discapacitadas, peyorativos de las personas maduras o jóvenes, u homófobos incluyendo, en especial, los comportamientos de segregación o aislamiento de las personas discriminadas.

6. Conductas inapropiadas en el ámbito laboral: comportamientos que, no teniendo las características de reiteración y prolongación en el tiempo, no se pueden conceptualizar como acoso, pero que son reprochables en sí mismas y cuya reiteración puede derivar o dar lugar a situaciones de acoso.

No se considerarán acoso, situaciones aisladas o meramente ocasionales, salvo que la gravedad de las circunstancias en que esa conducta se produzca, implique un riesgo cierto en la actividad profesional y/o salud de la presunta víctima. La posible existencia de un acoso exige reiteración y prolongación en el tiempo y requiere el propósito de minar psicológicamente a una persona mediante conductas vejatorias o intimidatorias.

#### 4. TIPOLOGÍAS Y EJEMPLOS

A modo de ejemplo y para facilitar la identificación de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y orientación sexual, se presentan las siguientes tipologías y comportamientos:

##### Conductas verbales:

- > Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- > Comentarios sexuales obscenos.
- > Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- > Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- > Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc...) de contenido sexual y carácter ofensivo.

- > Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- > Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- > Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- > Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### Conductas no verbales:

- > Control de forma desmedida o inapropiada del rendimiento de una persona.
- > Vaciar paulatinamente del ejercicio de las funciones inherentes al puesto de trabajo de una persona.
- > Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

#### Conductas de carácter físico:

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

Acoso de Intercambio o Chantaje Sexual: el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Acoso Ambiental: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.

## 5. OBJETIVOS

El presente Protocolo tiene como finalidad establecer un marco de referencia de actuación para la prevención y reacción frente a posibles situaciones de acoso, en sus diferentes modalidades, dentro de IdiPAZ.

Para ello, establece un procedimiento para intentar resolver los conflictos que pudieran surgir, garantizando la imparcialidad y confidencialidad de todos los datos de carácter personal que en el mismo aparezcan.

## 6. PREVENCIÓN

La Fundación pondrá en marcha medidas o acciones que contribuyan a prevenir las conductas inapropiadas y el acoso en su entorno educativo y laboral, entre las que se encuentran:

- Declarar su compromiso de erradicar todos los tipos de acoso y de difundir y divulgar el presente protocolo.
- Fomentar conductas de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia en todos sus centros de trabajo.
- Establecer instrumentos de identificación precoz de conflictos y procedimientos para la resolución de los mismos, en el marco definido por el presente protocolo.
- Observar las medidas preventivas y recomendaciones recogidas en las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales.
- Campañas informativas dirigidas a comunicar, divulgar y sensibilizar sobre la problemática del acoso, tales como dar a conocer la existencia de este Protocolo, mediante su envío a los trabajadores por medio de email, IdiPAZ Informa y publicación en la página web de IdiPAZ.
- Programas de formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas.
- Formación on line específica sobre el Protocolo para toda la plantilla y dirección, con el objetivo de identificar estas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan.
- Establecer un sistema (buzón, correo electrónico o teléfono) dónde se puedan realizar consultas y recibir asesoramiento informativo.
- Proporcionar información sobre el procedimiento administrativo en casos de conflicto interno y/o de acoso.
- Seguimiento de todas las medidas adoptadas, incluidos los procedimientos abiertos, como consecuencia de este Protocolo.

## 7. GARANTÍAS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PROCEDIMIENTOS

> Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas implicadas en el procedimiento.

Todo el personal que haya participado en cualquiera de las actuaciones previstas en el presente protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar un documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información.

> Acceso a los medios e información necesaria. Esta entidad pondrá a disposición de las figuras garantes los medios necesarios para que desarrollen los procedimientos y garantizará el acceso a la información que pudiera tener relación con el caso.

> Formación: Esta entidad formará a las personas que están implicadas en el proceso de este protocolo, especialmente las personas que constituyen el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso y la Comisión de Igualdad y Diversidad.

- > Respeto y protección de la dignidad de las personas: las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.
- > Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- > 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 de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- > Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre una situación de acoso.
- > La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- > Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe, aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.

## 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

### 8.1. ÓRGANOS, COMPOSICIÓN Y SUSTITUCIÓN.

Los órganos encargados de aplicar el procedimiento establecido en casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual serán:

#### 8.1.1. Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso.

Es un órgano colegiado que estará formado por todos los miembros de la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación. La identidad de dichos miembros estará siempre publicada en la web de la institución, así como la forma en que se podrá contactar con estas personas, las cuales recibirán formación sobre materia de igualdad entre hombres y mujeres, sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual y sobre la aplicación del presente Protocolo.

Cuando el Comité lo considere necesario podrá ser asistido por profesionales expertos/as en distintas materias relacionadas con la situación presentada.

Sus funciones serán las siguientes:

- > Recibir las denuncias o quejas e iniciación del procedimiento según el presente Protocolo.
- > Prestar asesoramiento, informando a las personas sobre sus derechos y obligaciones, y los métodos procedimentales recogidos en el presente protocolo.
- > Confirmar la veracidad de la queja o denuncia mediante una investigación confidencial, sencilla y rápida.
- > Identificar la gravedad del acoso, ofreciendo a la víctima la posibilidad de optar por un procedimiento informal en los casos leves y por un procedimiento formal en los casos graves o muy graves.
- > Desarrollar el procedimiento que corresponda de los establecidos en el presente protocolo.

- > Dar audiencia a la persona denunciante.
- > Notificar por escrito a la persona denunciada la existencia de la denuncia y darle audiencia.
- > Recabar información complementaria y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual.
- > Emitir un informe de valoración con las conclusiones y medidas propuestas concretas que se remitirá a Recursos Humanos u órgano competente.
- > Comunicar la resolución adoptada a la persona denunciante y a la persona denunciada.
- > Supervisar el cumplimiento de las medidas propuestas en el informe de valoración.
- > Resolver las alegaciones presentadas.

### 8.1.2 Recursos Humanos

El Departamento de Recursos Humanos de la FIBHULP, en relación al presente protocolo, tendrá las siguientes funciones:

- > Adopción de las medidas cautelares, si proceden, propuestas por el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso.
- > Tramitación del expediente disciplinario a la mayor celeridad posible.
- > Prestar ayuda y colaboración necesarias para que los órganos intervinientes en este protocolo desarrollen sus funciones.
- > Comunicar al Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso las medidas sancionadoras adoptadas a los efectos de su seguimiento y evaluación.

### 8.1.3 Abstenciones, recusaciones y sustituciones.

Cualquiera de las personas que compongan estos órganos y resulten involucradas en un procedimiento de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, o afectadas por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o denunciada, quedarán automáticamente invalidadas para formar parte de la tramitación e investigación de dicho proceso, tanto si son recurridas por la persona denunciante como por la denunciada.

Si fuera la persona denunciada integrante de estas figuras garantes, quedará invalidada para cualquier procedimiento hasta la resolución de su caso.

En cualquiera de estas situaciones o bien cuando por causas de fuerza mayor alguna pudiese tomar parte en este proceso, se nombrará, para ese caso en concreto, la persona sustituta, al objeto de restablecer la representatividad. La persona sustituta será elegida en base a los siguientes criterios y siguiendo este orden:

1. Trabajador de la FIBHULP con mayor antigüedad laboral.
2. Trabajador de la FIBHULP de mayor edad.
3. Trabajador de la FIBHULP de menor edad.

En cualquier caso, se deberán acreditar conocimientos suficientes o recibir la formación necesaria en relación al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y por orientación sexual, así como la aplicación de este protocolo.

## 8.2. GRADUACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas FALTAS MUY GRAVES las siguientes conductas:

- a) El acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad por ser efectuado por un/a superior a una persona subordinada laboralmente.
- b) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- c) El acoso ambiental y el acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- d) Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
- e) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- f) La observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- g) Acusar falsamente a una persona de acoso sexual, chantaje sexual y/o acoso por razón de sexo.
- h) Tolerar o encubrir casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte de superiores jerárquicos.
- i) La reincidencia de tres o más faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un periodo de cuatro meses.

Serán consideradas FALTAS GRAVES las siguientes conductas:

- a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- c) Contacto físico innecesario, rozamientos;
- d) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- e) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- f) La reincidencia en la comisión de tres o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro un mismo trimestre, cuando haya habido sanciones por aquéllas.

Serán consideradas FALTAS LEVES las siguientes conductas:

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, gestos obscenos, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.
- b) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- c) La incorrección con los compañeros o compañeras y/o personas subordinadas.

Se consideran AGRAVANTES de estas conductas:

- el abuso de situación de superioridad jerárquica.
- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.

- la alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.
- no aceptar el procedimiento seguido por el instructor o el dictamen del Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso.
- permanencia de las conductas denunciadas durante la tramitación del proceso.
- que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, mental o sensorial.

### 8.3. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se iniciará con la presentación al Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso, a través de email, de la queja o denuncia interna, que deberá formalizarse en el modelo que se adjunta como Anexo I, al presente Protocolo, y la que se podrá acompañar, de cualquier documento que se considere necesario aportar. Tanto, la dirección de email, como los nombres de las personas que forman el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso, serán comunicados a todos los trabajadores, con los datos actualizados en cada momento, y podrá ser consultada permanentemente en la web de IdiPAZ.

La denuncia podrá ser formulada por:

- > Toda trabajadora o trabajador incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo y/o por orientación sexual, así como su representante legal.
- > La representación sindical y los delegados de prevención, previa autorización de la persona presuntamente acosada.
- > Cualquier empleada o empleado de forma motivada. En este caso deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

Con el objeto de preservar la identidad de las partes implicadas, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso asignará un código numérico identificativo a la denuncia, que figurará en toda la documentación generada a partir de este momento.

#### 8.3.1 Análisis inicial del Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso.

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso realizará un breve análisis de los datos objetivos del caso para confirmar los indicios de la veracidad de la queja, observando por ejemplo la congruencia de los hechos relatados o la existencia por el contrario de imprecisiones y contradicciones, o confirmando la existencia de una persona testigo de los hechos.

Como conclusión de este primer análisis, podrá:

- > No admitir a trámite dicha queja, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por considerar que la situación expresada no pertenece al ámbito de este protocolo. Esta resolución será motivada y se comunicará a la persona denunciante.
- > Iniciar el procedimiento informal al identificar la situación expresada como leve.
- > Iniciar el procedimiento formal al identificar la situación expresada como grave o muy grave.

En caso de iniciarse procedimiento informal o formal, y si lo estima conveniente, con el objetivo de impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y preservar la seguridad y salud de la persona denunciante, propondrá al departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares necesarias, con especial atención a la separación de la presunta víctima y de la persona denunciada.

Una vez admitida a trámite la queja o denuncia, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso dará conocimiento, a través de la emisión de un informe inicial, de las conclusiones del análisis a la persona denunciante, a la persona denunciada, y en caso de iniciarse un procedimiento formal o ser necesaria la aplicación de medidas cautelares, a la dirección del área donde presta sus servicios la persona acosada. Así mismo comunicará el inicio del procedimiento al Servicio de Prevención, requiriéndole un informe sobre la situación previa de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral afectado, indicando los posibles antecedentes, indicadores o aspectos relacionados con la seguridad y salud que puedan resultar de interés para la adecuada valoración de la situación, así como el asesoramiento necesario sobre la orientación del caso.

Este primer análisis realizado durará un máximo de 5 días laborales desde la recepción de la denuncia por escrito.

### 8.3.2 Procedimiento Informal

En los supuestos en que las actuaciones de acoso sean calificadas como leves, y la persona denunciante muestre su conformidad con el desarrollo de un procedimiento informal, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso dará inicio al mismo.

Para ello, se pondrá en contacto con la persona denunciada, sola o junto con la persona denunciante o persona representante nombrada a elección de ésta, para comunicarle la existencia de una queja sobre su conducta, la necesidad de que cese la misma, exponerles las responsabilidades disciplinarias que supondría la reiteración de las conductas denunciadas y escuchar sus explicaciones.

El objetivo de este procedimiento informal será resolver el problema sin necesidad de iniciar el procedimiento formal sancionador y realizar un procedimiento de mediación.

Este procedimiento informal o de mediación puede tener una duración de 1 a 3 sesiones, dependiendo de cada caso y en estas sesiones el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso se reunirá con las personas implicadas (persona denunciada, denunciante o representante).

De este modo, y como resultado, pueden producirse las siguientes situaciones:

- a) La persona denunciante y la persona denunciada identifican y analizan la situación y hay un compromiso de no repetición.
- b) El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso propone determinadas actuaciones para solucionar el problema y ambas partes muestran su acuerdo y conformidad.
- c) No se alcanza acuerdo alguno y se inicia el procedimiento formal.

En cualquier momento si la persona denunciada se reitera en las conductas denunciadas, agravándose la situación, deberá darse inicio al procedimiento formal.

El procedimiento informal durará un máximo de veinte días laborales, contados a partir de la presentación de la denuncia, y durante el mismo se pondrá en contacto con el Servicio Intermediación Riesgo laboral del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid para facilitar la intermediación en riesgos psicosociales es un proceso de carácter mediado para el tratamiento, gestión, solución y prevención del conflicto psicosocial en las relaciones de trabajo en el medio laboral, corrección de los estresores que la originan y sus consecuencias.

### 8.3.3 Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará en los siguientes supuestos:

- > Cuando las actividades denunciadas sean valoradas, como graves o muy graves.

- > Cuando no se alcance un acuerdo a través del procedimiento informal.
- > Cuando se reitere la conducta denunciada por parte de la persona denunciada.
- > Cuando la persona denunciante no considere adecuado acudir al procedimiento informal.

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso, deberá reunirse en el plazo máximo de 2 días hábiles desde la presentación de la queja o denuncia, para dar cuenta de los hechos.

Notificará la presentación de la denuncia a la persona denunciada lo más rápidamente posible y se le citará por escrito, con fecha y hora, en los próximos 5 días hábiles siguientes, en presencia o no de la persona denunciante a elección de esta última. En dicho escrito se le informará de la existencia de la denuncia y se le advertirá de que su no comparecencia pudiera ser considerada como un acto de obstrucción en la investigación de los hechos.

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera, promoviendo las actuaciones complementarias que entienda necesarias para la clarificación de la situación. Se tratará de conocer los hechos ocurridos, identificar las variables principales ya sean personales o colectivas, el modelo de relación interpersonal, las consecuencias, personales y grupales de la situación, la consideración de eventuales medidas adicionales y el análisis de alternativas posibles de solución.

El proceso de recopilación de información deberá desarrollarse con la máxima rapidez, confidencialidad y sigilo, desarrollándose con extrema sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso elaborará un informe de valoración de la actuación investigada, en el que se indicarán las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y la consiguiente resolución, que deberá contener:

- Relación nominal de las personas que integran el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: informe de valoración inicial, y propuesta de conclusiones.
- Un resumen de los hechos constatados.
- Las actuaciones practicadas: testimonios, pruebas, resumen de los principales hechos, etc.
- Valoración y conclusiones derivadas de la información obtenida.
- Propuesta de actuaciones.

En el citado informe podrán contemplarse las siguientes alternativas:

I. Archivo de la denuncia, por alguno de los siguientes motivos:

- a) Desistimiento de la persona denunciante (salvo que, de oficio, continúe la investigación de la denuncia si se detectaran indicios de acoso).
- b) Falta de objeto o insuficiencia de indicios.

c) Cuando de las actuaciones conciliadoras, mediadora u organizativas, previas practicadas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia, reflejando, en su caso, el acuerdo alcanzado entre las partes.

2. Si del análisis del caso se dedujera alguna otra falta distinta de los tipos de acosos objeto de este Protocolo y que estuviera tipificada en la normativa laboral existente, se propondría la incoación del expediente disciplinario que corresponda.

3. Medidas organizativas, actuaciones de diálogo mediado, negociación u otras actuaciones individuales o colectivas que puedan contribuir a la solución de la situación, cuando se identifique un conflicto laboral de carácter interpersonal (aquel que tiene lugar entre dos o más personas por razones que o son estrictamente laborales, pero que repercuten sobre la dinámica de trabajo) u organizativo (aquel que tiene lugar entre dos o más personas por razón de las condiciones en que se organiza el trabajo).

4. Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso instará a Recursos Humanos la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. Es decir, en este caso, el informe de valoración tendrá, a todos los efectos, carácter de Expediente Informativo.

Se trasladará el resultado de la investigación a la Dirección de la Fundación, a Recursos Humanos, al Comité de Seguridad Laboral y Salud, al Comité de Empresa, a la persona presuntamente acosadora, a la víctima y a la persona denunciante si no es la víctima.

El procedimiento formal, hasta la elaboración y comunicación del informe de valoración, durará un máximo de 1 mes, contados a partir del inicio del procedimiento formal. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 15 días.

#### 8.3.4 Procedimiento a seguir en situaciones de acoso en las que alguna de las personas implicadas tiene vinculación laboral con una entidad distinta a la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.

En aquellos casos, en los que la situación denunciada, es realizada por una persona con vinculación laboral, con una entidad distinta a la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso, una vez realizado el primer análisis de la denuncia, se pondrá en contacto con el órgano encargado de la aplicación del protocolo de acoso de la citada entidad, a fin de poner en su conocimiento los hechos, y de solicitar su participación en el desarrollo del procedimiento informal o formal según corresponda.

#### 8.3.5 Resolución de alegaciones

De la resolución del Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso se dará traslado a la persona denunciada y a la presunta víctima. Las partes implicadas podrán alegar en el plazo máximo de diez días laborables, presentando nuevas pruebas o argumentaciones.

En el supuesto de alegaciones, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso valorará las alegaciones presentada por la persona denunciante o denunciada y acordará rechazar las alegaciones o continuar con el procedimiento en vista de las nuevas pruebas o argumentaciones presentadas. Si éstas son sólidas, completará la investigación, atendiendo a la información complementaria que pueda existir.

Como resultado de este proceso podrá:

- > Rechazar la alegación y dar por buena la resolución anteriormente adoptada.
- > Modificar la resolución anteriormente adoptada, en función de las alegaciones aportadas.

En caso de que, al aportar nuevas alegaciones, se aprecien indicios claros de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso, instará a

Recursos Humanos a la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación. De la decisión aquí adoptada se dará traslado a la presunta víctima.

El plazo para recabar la nueva información y adoptar una decisión definitiva no será superior a cinco días laborales desde la recepción de la alegación. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en 5 días.

En todo caso se pasará un informe de alegaciones a Recursos Humanos, para que se adopten las medidas oportunas de tipo organizativo o sancionador.

En el caso de personas bajo la dependencia jurídica de terceros, desde IdiPAZ, se remitirá la información a la empresa correspondiente para que se adopten, en su caso, las medidas pertinentes. Se le pedirá a las empresas que informen a IdiPAZ sobre las medidas adoptadas.

## 9. SANCIONES

Se tomarán medidas apropiadas contra los autores de estos actos, que irán de la sanción disciplinaria al despido. Además, según se recoge en el art. 54 del Estatuto de los trabajadores, “Despido disciplinario” el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador como consecuencia del acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

## 10. REVISIÓN DEL PROTOCOLO

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso procederá a revisar el presente protocolo cuando se produzcan cambios en la normativa que puedan afectarlo y siempre que existan factores de cualquier tipo que aconsejen su modificación, para adaptarlo a la realidad de la organización.

## 11. DISPOSICIONES ADICIONALES

El Departamento de Recursos Humanos de la FIBHULP informará al Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso de las medidas adoptadas tras el informe de conclusiones y valoración de cada expediente disciplinario, así como del cumplimiento efectivo de las mismas por acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, en el menor tiempo posible.

El Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso llevará el control y registro de las denuncias presentadas, así como de la resolución de los expedientes resultantes de procedimiento informal y del procedimiento formal. Llevará también el registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal.

Anualmente, el Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso remitirá a Recursos Humanos u órgano competente una Memoria/Evaluación de las actuaciones realizadas a lo largo del año.

Ambos informes deberán de incluir indicadores relacionados con las medidas aplicadas (medidas de comunicación realizadas, horas de formación impartidas...) así como indicadores de los procedimientos de garantía (denuncias tramitadas, datos de personas denunciantes y denunciadas desagregados por sexo, procedimientos informales desarrollados, procedimientos formales, denuncias sancionadas...).

Además, se prevé la evaluación del propio protocolo como herramienta de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, tras la tramitación de las tres primeras denuncias o al año de su implantación, y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos al respecto.

La Comisión para la Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en la entidad. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos.

Si hubiera una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, quienes firman el mismo se comprometen a su inmediata adecuación.

El procedimiento de actuación será suspendido en el momento en que se tenga conocimiento de la existencia de cualquier otro procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo asunto, siendo obligación de cualquiera de las partes implicadas en el proceso, ponerlo en conocimiento de IdiPAZ.

Si en cualquier momento del procedimiento se apreciara la existencia de indicios que pudieran ser constitutivos de delito, cualquiera de los órganos implicados en el procedimiento lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la FIBHULP, para su traslado al Ministerio Fiscal.

## ANEXO I DEL PROTOCOLO

### Denuncia o queja en caso de conflicto interno y/o acoso

DESTINATARIO: Comité de Resolución de Conflictos en casos de Acoso  
(igualdadydiversidad@idipaz.es)

1. Datos de la persona que efectúa la denuncia interna o queja:

Nombre:	Apellido 1:	Apellido 2:
DNI:	Teléfono:	Email:
Grupo de Investigación:		

2. ¿La persona que efectúa la denuncia interna o queja es la persona afectada?

SI  
 NO. En este caso, indicar la condición desde la que se realiza esta solicitud de intervención:

3. Datos de la persona afectada, en caso de ser distinta a la que efectúa la denuncia interna o queja:

Nombre:	Apellido 1:	Apellido 2:
DNI:	Teléfono:	Email:
Grupo de Investigación:		

4. Descripción de la situación:

5. Otras observaciones:

6. ¿Se adjunta documentación?

SI  
 NO. Especificar:

En Madrid, a ..... de ..... de.....

FIRMA

Le informamos que los datos personales contenidos en el presente formulario, serán tratados por el Comité de Asesoramiento encargado de aplicar el procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso de la FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ (en adelante la “Fundación”), domiciliada en Paseo de la Castellana 261, 28046 de Madrid, con la finalidad de llevar a cabo los procesos de investigación de infracciones por denuncias o quejas en caso de conflicto interno y/o acoso discriminatorio, acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo, previstos en dicho Protocolo, aprobado en el marco del Plan de Igualdad y Diversidad desarrollado por la Fundación. En este sentido, los datos podrán ser comunicados a Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Comité de Empresa de la Fundación, Comité de Seguridad y Salud de la Fundación, Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación, Comités de Revisores Externos de la Fundación, Entidad a la que pertenece el denunciante o denunciado, en caso de no ser un empleado de la Fundación. La base para el tratamiento lícito de los datos es el cumplimiento de una obligación legal aplicable a la Fundación, como responsable del tratamiento, prevista en los artículos 48 y 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los datos serán conservados durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo en aquellos casos que se requiera que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención y actuación ante el acoso de la Fundación. Ud. puede ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición y a no ser objeto decisiones individuales automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, portabilidad y limitación del tratamiento de sus datos dirigiéndose a FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ, a la dirección Paseo de la Castellana 261, 28046 de Madrid, o vía correo electrónico al email [protecciondedatos@idipaz.es](mailto:protecciondedatos@idipaz.es), acompañando copia de su DNI acreditando debidamente su identidad. En cualquier situación, Ud. tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

**Datos Delegado de Protección de Datos (DPO) de FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PAZ:**

Alaro Avant, S.L. Avda. de Brasil 17, 7C, 28020, Madrid

[dpo.fiblapaz@alaroavant.com](mailto:dpo.fiblapaz@alaroavant.com)