

# Protocolo de Acoso Laboral

## Fundación para la Convivencia Aspacia



La **FUNDACIÓN ASPACIA**, ofrece servicios integrales para la prevención y tratamiento de la violencia de género en todas sus formas, en especial la violencia sexual.

## PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La Fundación para la convivencia ASPACIA se compromete firmemente a salvaguardar la dignidad de todos sus miembros, creando y manteniendo un entorno laboral que promueva el respeto a la dignidad y la libertad personal. En este sentido, declara su firme oposición a cualquier forma de acoso, ya sea de naturaleza sexual, basada en el género o de tipo moral, dentro de la institución. Asimismo, se compromete a establecer un ambiente laboral donde todas las personas puedan trabajar sin temor a ser acosadas, sin importar su posición jerárquica en la organización.

Como parte de sus esfuerzos en el marco del Plan de Igualdad y la Prevención de Riesgos Laborales, la Fundación ha desarrollado un Protocolo que incluye medidas preventivas y un procedimiento claro para denunciar posibles casos de acoso. Se compromete a abordar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un proceso que garantice soluciones adecuadas, en conformidad con la legislación vigente y los Principios Fundamentales de la organización

La Fundación garantiza la confidencialidad absoluta de los casos de acoso y la protección de todas las partes involucradas. Además, se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a gestionar de manera adecuada cualquier reclamación que surja en este ámbito, siempre guiada por los siguientes principios:

1. Cada persona tiene el derecho a ser tratado de manera correcta, respetuosa y digna en todo momento, así como a la preservación de su intimidad y su integridad física y moral. Ninguna persona debe ser sometida a tratamientos degradantes, humillantes, ofensivos o discriminatorios debido a su origen, raza, género, creencias religiosas, opiniones u otras características personales o sociales, incluyendo su situación laboral.
2. El personal de la Fundación para la convivencia ASPACIA tiene el derecho inherente a recibir una protección efectiva en cuanto a seguridad y salud en el entorno laboral. Este derecho conlleva la responsabilidad correlativa de la Fundación de garantizar dicha protección, mediante la prevención de los riesgos laborales, incluyendo aquellos asociados a situaciones de acoso.

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)

3. Reconociendo el acoso como un riesgo potencial en el ámbito laboral, la entidad se compromete a destinar los recursos humanos y materiales necesarios para prevenir y, en su caso, abordar este tipo de comportamientos de manera efectiva.
4. Con el propósito de mantener un ambiente laboral saludable, libre de cualquier forma de acoso, la Fundación se compromete además a implementar medidas organizativas y a llevar a cabo actividades formativas, informativas y de sensibilización destinadas a prevenir la aparición de conductas de acoso dentro de la organización.

Este Protocolo será aplicable a todos los miembros de la Organización, sin hacer distinción alguna en función del tipo de relación que mantengan con la Fundación para la convivencia ASPACIA (personal laboral, personal en prácticas, etc.)

Además de contar con un Protocolo de actuación para abordar las denuncias de acoso, se incluirán las medidas preventivas tanto de información como de sensibilización y formación creando campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.

#### NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española 1978
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.. Art 14
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Art. 173.1
- 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. Art. 8.13.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art.48
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 4.2

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Art.12

## OBJETO

El propósito de este Protocolo es establecer directrices claras para reconocer y abordar situaciones de acoso, con el objetivo de resolver cualquier situación discriminatoria y mitigar sus efectos, asegurando en todo momento el respeto de los derechos de todas las personas que trabajan en la Fundación

## DEFINICIONES Y CONCEPTOS

### - **ACOSO PSICOLÓGICO O MORAL (MOBBING)**

Refiere a 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/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica), con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que implique el insulto, menosprecio, discriminación o coacción en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, perturbando la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. (El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación, los atentados contra la dignidad de la persona, la degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo, la violencia verbal, etc.)

**ACOSO DISCRIMINATORIO:** Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)

(observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora, etc)”.  
- **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. (Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora, peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores, cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo, en general toda agresión sexual).

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual. Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres).

## PROCEDIMIENTO DE ACTUACION

Al aplicar lo dispuesto en este procedimiento, se tomarán en cuenta constantemente las siguientes medidas de protección:

**Tutela:** La implementación del procedimiento no alterará, detendrá ni extenderá los plazos para presentar recursos legales y/o tomar acciones judiciales o administrativas conforme a la normativa en vigor.

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)

- **Amparo:** Cualquier individuo que se considere víctima de acoso laboral tiene el derecho de informar a las autoridades competentes de la fundación y recibir una respuesta adecuada.
- **Confidencialidad:** Se mantendrá la discreción necesaria para proteger la privacidad y la dignidad de las personas afectadas, llevando a cabo las acciones correspondientes con la máxima discreción y respeto
- **Sigilo y reserva:** Las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar un estricto sigilo y reserva en las operaciones de tratamiento, custodia y archivo, sin transmitir ni divulgar información relativa al contenido de las reclamaciones presentadas, ni cualquier otro dato sobre el que tengan conocimiento en el ejercicio de su labor.
- **Diligencia:** La investigación y resolución de la conducta denunciada se realizarán sin demoras indebidas, garantizando que el procedimiento se complete en el menor tiempo posible, respetando las garantías necesarias.
- **ficiencia:** La investigación y resolución de la conducta denunciada se realizarán sin demoras indebidas, garantizando que el procedimiento se complete en el menor tiempo posible, respetando las garantías necesarias.
- **Imparcialidad:** Todos los involucrados en las diferentes etapas del procedimiento actuarán de buena fe para esclarecer los hechos denunciados.
- **Colaboración:** Tanto la persona que presenta la reclamación como las personas mencionadas en ella, así como cualquier otro personal implicado que sea necesario, deberán colaborar en el desarrollo del procedimiento descrito en los siguientes apartados, proporcionando declaraciones, participando en reuniones y/o entregando la documentación requerida, sin perjuicio de las disposiciones vigentes sobre protección de datos personales.
- **Reparación:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, previo acuerdo con la misma y dentro de las posibilidades organizativas existentes, esta deberá ser restituida en su situación laboral de origen.

- **Prohibición de represalias:** Estará terminantemente prohibido tomar represalias contra las personas que presenten una reclamación, actúen como testigos o participen en una investigación sobre acoso

## FASE I

Si un integrante de la Organización experimenta o sospecha estar sufriendo acoso por parte de un/a compañero/a, se ha establecido el siguiente Procedimiento de Actuación para garantizar su derecho a presentar quejas y mantener la confidencialidad. El uso de este Protocolo no excluye la posibilidad de recurrir a vías administrativas o judiciales de manera paralela o posterior.

---

### INICIO DE LA DENUNCIA

La persona demandante debe dirigirse al Comité de Prevención y resolución de conflictos (CPR) de la Fundación para la convivencia Aspacia, a través del correo **proteccion@fundacion-aspacia.org** mediante un escrito (ver Anexo I) en el que se detallan los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso.

El CPR convocará al Comité Evaluador para Situaciones de Acoso Laboral (CESAL), en un plazo de 5 días naturales para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en los anexos II y III.

El CESAL tendrá un plazo máximo de 10 días naturales para acordar:

- La inadmisión a trámite del escrito de reclamación, que deberá ser oportunamente motivada y se comunicará a la persona reclamante.
- El comienzo de la tramitación, que atenderá a lo dispuesto en el anexo II y III debiendo informar del inicio del proceso a la persona reclamante y la/s persona/s aludida/s en el escrito de reclamación, remitiendo a esta/s última una copia del referido escrito.

Cuando se considere necesario para garantizar la protección de las personas implicadas, previa audiencia a las mismas, el CPR podrá proponer motivadamente

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)

cualquier medida cautelar, proporcionales a las circunstancias del caso, que se considere oportuna para evitar mayores perjuicios durante la tramitación del procedimiento. Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en

las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

---

## FASE PRELIMINAR

El propósito de esta etapa es resolver la situación de manera rápida y eficiente. En ocasiones, simplemente comunicar al presunto/a agresor/a las consecuencias negativas e intimidatorias de su conducta puede ser suficiente para resolver el problema. La mediación entre las partes también puede ser una herramienta efectiva para abordar la situación denunciada.

Una vez que se haya recibido la denuncia, el CESAL se reunirá con las partes involucradas. En circunstancias críticas, el Comité puede convocar a ambas partes para buscar una solución mutuamente aceptable.

Dentro de un plazo de 15 días naturales, el CESAL preparará un informe con los resultados de la investigación y las acciones recomendadas, concluyendo así el proceso o avanzando a la fase formal. Solo en casos excepcionales se podría extender el plazo a un mes. El proceso se dará por concluido si se logra la mediación entre las partes o si se determina que no hay acoso en el entorno laboral.

## FASE II

---

### FORMALIZACIÓN DE LA SOLICITUD

Cuando el Comité determina que la denuncia bajo revisión podría implicar un caso de acoso en el entorno laboral, se avanza a la fase II, donde se formaliza la queja interna por acoso. En esta etapa, el CESAL decidirá qué pruebas y acciones son necesarias para esclarecer los hechos denunciados, otorgando audiencia a todas las partes involucradas, testigos y otras personas pertinentes. Todos los implicados serán

FUNDACIÓN PARA LA CONVIVENCIA ASPACIA

C/Marqués de Cubas, 6- 1º Derecha. – 28014 Madrid

Tlf: 91 593 10 29 –

[www.fundacion-aspacia.org](http://www.fundacion-aspacia.org) /[info@fundacion-aspacia.org](mailto:info@fundacion-aspacia.org)



informados de su obligación de mantener la confidencialidad sobre su participación y el proceso en curso.

En casos de acusaciones graves o situaciones complejas, la Comisión Instructora puede optar, de manera facultativa, por solicitar la asistencia de un/a experto/a.

---

## RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO

La investigación concluirá con la elaboración de un informe en un plazo máximo de 1 mes. Solo en circunstancias excepcionales, cuando el número de personas afectadas, la cantidad de pruebas, la participación del personal implicado, la ubicación de evidencia o situaciones similares lo requieran, el plazo podría extenderse hasta un máximo de tres meses para completar la instrucción.

El informe final contendrá las conclusiones obtenidas y una propuesta de medidas disciplinarias a ser aplicadas por los órganos competentes. Si se confirma la existencia de acoso, se tomarán las medidas correctivas y sancionadoras correspondientes de acuerdo con el régimen disciplinario aplicable al acosador/a según lo establecido en el convenio colectivo. En todos los casos, el acoso será considerado una falta muy grave.

En ausencia de pruebas de acoso o cuando no sea posible verificar los hechos, el expediente será archivado. Las denuncias falsas o declaraciones deshonestas o dolosas podrán ser objeto de acción disciplinaria.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

---

## MEDIDAS CAUTELARES:

En el caso de que se considere necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas. En ningún caso estas medidas podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas



## ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

D.N.I.: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_

### DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

NOMBRE Y APELLIDOS: \_\_\_\_\_

DEPARTAMENTO \_\_\_\_\_

### TIPO DE DENUNCIA

- ACOSO SEXUAL
- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
- ACOSO MORAL/MOBBING
- OTRAS SITUACIONES DE ACOSO

### DESCRIPCION DE LOS HECHOS DENUNCIADOS

---

---

---

---

---

¿SE PRESENTAN PRUEBAS?  SÍ  NO

PRUEBA DOCUMENTAL CONSISTENTE EN:

---

---

PRUEBA TESTIFICAL CONSISTENTE EN:

---

---

*Fecha y firma de la persona denunciante*



## ANEXO II: PROCEDIMIENTO PARA LA DENUNCIA

1. Entrega de formulario de denuncia (Anexo I) al email del Comité de Prevención y resolución de conflictos (CPR) **proteccion@fundacion-aspacia.org**
2. Presentar junto con la denuncia la documentación y los testimonios que se estimen adecuados para respaldar la misma.
3. El Comité de Evaluación para Situaciones de Acoso Laboral (CESAL) se reunirá para analizar el caso. En caso de que se determine que es necesario llevar a cabo una investigación, se contactará tanto con la persona que presentó la denuncia como con la persona acusada, realizando reuniones separadas según sea necesario. Las declaraciones hechas durante estas reuniones serán registradas y entregadas como parte del proceso.
4. Si la situación denunciada no es considerada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante tiene la opción de recurrir a los órganos legales que considere apropiados.
5. Si se determina que podría haber una situación de acoso, lo que conllevaría pasar a la fase formal, se proporcionará a la parte involucrada un primer informe con las conclusiones preliminares.
6. Durante la etapa formal, podría ser requerido convocar nuevamente a las partes involucradas por separado, así como a los testigos presentados por la persona denunciante.
7. En el curso del proceso, se podría contemplar la adopción de medidas cautelares para separar a la presunta víctima del presunto acosador o acosadora.
8. Después de analizar la denuncia, se generará un informe de conclusiones actualizado, del cual se entregará una copia correspondiente.
9. En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.



## ANEXO III: PROCEDIMIENTO EN CASO DE SER DENUNCIADA/O POR ACOSO

1. En el caso de que el CPR reciba una denuncia por acoso dirigida hacia su persona, este se comunicará con la persona denunciada.
2. EL CESAL, si considera necesario investigar el caso, se reunirá con las partes por separado tantas veces como sea requerido, registrando las declaraciones en un acta (que se proporcionará a las personas involucradas).
3. Si se determina que podría existir una situación de acoso, lo que llevaría a la fase II, se entregará un primer informe de conclusiones junto con una copia de la denuncia. La copia de la denuncia no incluirá los datos de los testigos ni ningún otro dato personal.
4. Tras analizar la denuncia, se emitirá otro informe de conclusiones, del cual se entregará una copia correspondiente.
5. En todo momento se garantizará la confidencialidad del proceso.



## ANEXO IV: PROCEDIMIENTO PARA EL CESAL

1. En caso de recibir una denuncia por acoso, el CPR debe convocar al CESAL lo antes posible, ya que existe un plazo de 15 días en la fase inicial.
2. Se levantará acta de la constitución de la Comisión y de todas sus reuniones, las cuales deberán ser firmadas por cada miembro.
3. El CPR es responsable de la custodia de la documentación generada. Los testimonios y declaraciones serán codificados para proteger la privacidad de las personas involucradas en el proceso.
4. Después de revisar la denuncia, El CESAL decidirá si se procede con la fase preliminar. Si se continúa con el proceso, El CESAL entrevistará a las personas implicadas y se registrará por escrito y firmado cualquier declaración, de la cual se entregará una copia tanto a la persona que denuncia como a la denunciada.
5. Se redactará un informe con los resultados de la investigación, entregando copia a todas las partes involucradas. Si se determina que existe una posible situación de acoso y se avanza a la fase II, se proporcionará a la persona denunciada una copia de la denuncia (eliminando referencias a terceros).
6. Durante la fase II se elaborará un nuevo informe en un plazo de un mes. Para ello, se realizarán las entrevistas necesarias y, en caso necesario, se contratará personal experto externo a la Institución.
7. En el informe final, del cual se entregará copia a todas las partes implicadas, se incluirán las conclusiones y las propuestas de medidas disciplinarias a tomar, para ser comunicadas a los órganos competentes encargados de su ejecución.

### Constitución del CPR

- Director/a general
- Director/a del departamento de administración

### Constitución del CESAL

- El/la Coordinadora del área de atención integral y cuidados
- El/ la técnica del Departamento de RRHH.
- Un Delegado/a de Prevención del Comité de Seguridad y Salud.