



2023

# PROTOCOLO PARA COMBATIR EL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y MORAL O LABORAL EN EL TRABAJO

## Índice

<b>1</b>	<b>EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>DECLARACIÓN DE VALORES .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>MARCO LEGISLATIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>OBJETO .....</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>6</b>	<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>4</b>
<b>6.1</b>	<b>Acoso laboral.....</b>	<b>4</b>
6.1.1	Tipos de acoso laboral .....	4
6.1.2	Clasificación de las conductas de acoso laboral. ....	5
6.1.3	Exclusiones.....	6
<b>6.2</b>	<b>Acoso sexual en el trabajo .....</b>	<b>6</b>
6.2.1	Tipos de acoso sexual en el trabajo .....	6
6.2.2	Conductas de acoso sexual en el trabajo.....	7
<b>6.3</b>	<b>Acoso por razón de sexo .....</b>	<b>7</b>
6.3.1	Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	7
<b>7</b>	<b>PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>8</b>
<b>7.1</b>	<b>Recepción de la denuncia.....</b>	<b>8</b>
7.1.1	Recepción.....	8
7.1.2	Cierre por solución de conflicto .....	8
<b>7.2</b>	<b>Procedimiento.....</b>	<b>8</b>
7.2.1	Instrucción.....	8
7.2.2	Enjuiciamiento .....	9
<b>7.3</b>	<b>Régimen disciplinario.....</b>	<b>9</b>
7.3.1	Faltas muy graves.....	9
7.3.2	Faltas graves.....	10
7.3.3	Faltas leves .....	11
7.3.4	Sanciones .....	11
<b>7.4</b>	<b>Derecho de intimidad y deber de sigilo.....</b>	<b>12</b>
<b>7.5</b>	<b>Medidas correctoras y apoyo a las víctimas de acoso .....</b>	<b>12</b>
<b>7.6</b>	<b>Implantación de la cultura preventiva .....</b>	<b>12</b>
<b>7.7</b>	<b>Formación .....</b>	<b>13</b>
<b>7.8</b>	<b>Información y difusión del protocolo.....</b>	<b>13</b>
<b>8</b>	<b>RESPONSABILIDADES.....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>DISPOSICIONES FINALES. ÚNICA. ....</b>	<b>13</b>

## 1 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde su nacimiento, uno de los fines principales de la Fundación ha sido la promoción de la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, ofreciendo a sus miembros, donantes, proveedores y en general a terceras personas que se relacionan con ella, las garantías morales y técnicas inherentes a la cualidad de organización de interés general.

Se considera indispensable que, conforme a los estatutos y a los principios éticos y valores que deben presidir todas las actuaciones de la Fundación, se realicen acciones en defensa de la transparencia, el diálogo social y la igual efectiva de mujeres y hombres, integradas en su Programa de Cumplimiento de acuerdo con la legalidad vigente, buscando la excelencia en su aplicación.

Dentro de estas acciones de la Fundación se ha desarrollado el presente Protocolo para combatir el acoso sexual, por razón de género y moral o laboral en el trabajo.

## 2 DECLARACIÓN DE VALORES

Los miembros de la Fundación están comprometidos, implicados y concienciados con:

- El cumplimiento efectivo y uniforme de la legalidad vigente, y de los principios recogidos en los Estatutos, y en su Código Ético.
- La transparencia en la toma de decisiones.
- El desarrollo integral de la persona, facilitando el necesario equilibrio entre la vida profesional, familiar y personal de sus trabajadores.
- No discriminación e igualdad de oportunidades.
- La promoción de un entorno de trabajo saludable y seguro, impulsando la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptando las medidas preventivas necesarias, con el objetivo de cero accidentes y cero daños para los trabajadores, aplicando los principios de prevención de riesgos laborales y situando la excelencia en seguridad y salud en el centro de las actividades.
- La vocación de la Fundación es ser el motor de cambio en la percepción social del sector mediante la divulgación de los beneficios que genera en todos los ámbitos, fomentando a la par una cultura empresarial y profesional ligada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Acercar a la sociedad la industria extractiva de materias primas minerales y la profesión.
- Contribuir a la mejora del nivel de vida y, por lo tanto, el mantenimiento de los derechos de los ciudadanos españoles a través de un suministro sostenible de materias primas minerales de yacimientos locales.
- Divulgar la relevancia del sector para la vida y el bienestar ciudadano.
- Corregir estereotipos.
- Evidenciar las aportaciones medioambientales de la industria en su lucha contra el cambio climático a través de la economía circular, la transición energética y digital y la sostenibilidad.
- Fomentar la acción social (Administraciones, Universidades, Colegios profesionales, trabajadores del sector, ciudadanía y agentes sociales) en favor de la industria extractiva.
- Desarrollar acciones para impulsar la igualdad de oportunidades y el crecimiento inclusivo, así como para fomentar e impulsar el talento, la atracción de nuevos profesionales y el empleo, en la industria de las materias primas minerales, incluyendo programas específicos de capacitación, políticas de igualdad e inclusión, así como la difusión de la industria como una oportunidad para el empleo de la mujer.
- Actualizar la visión que se tiene de la minería en los libros de texto educativos.
- Incentivar en el alumnado de ESO y Bachillerato vocaciones profesionales vinculadas a la minería.

- Promover una imagen sólida de la industria (confianza, credibilidad, transparencia, compromiso con los valores de desarrollo sostenible, reputación, búsqueda del bien colectivo) ante los grupos de interés.
- Iniciar, extender e implantar los modelos de RSC, Gestión Minera Sostenible y Gobernanza de la Industria.
- Fomentar el orgullo y sentimiento de pertenencia hacia la industria.
- Destacar la contribución de la industria a la economía nacional (PIB), la sostenibilidad de la España vaciada y la mejora de la calidad de vida.
- Tejer alianzas con los agentes sociales.
- Realizar una acción colectiva y transparente en defensa de los derechos de la industria.
- Impulsar acciones de investigación y desarrollo en el sector.

### 3 MARCO LEGISLATIVO

El marco legislativo en el que se encuadra el presente Protocolo para combatir el acoso sexual, por razón de género y moral o laboral en el trabajo es el siguiente:

- a) Recomendación del Consejo CEE de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo y el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.
- b) Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en el que se solicita de los Estados miembros que, con el objetivo de luchar contra el acoso moral y acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso lo complementen.
- c) La 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 mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, en consecuencia, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.
- d) La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1).
- e) El artículo 10.1 de la Constitución también impone a los poderes públicos el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.
- f) El artículo 35.1 de la Constitución incorpora, a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además en su artículo 9.2 dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- g) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas.

- h) La Ley de infracciones y sanciones en el orden social considera infracción muy grave del ordenamiento social, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan 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 (artículos 8, 12 y 40).

## 4 OBJETO

El objeto del presente protocolo de acoso es el de establecer una serie de medidas para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral o sexual que se produzcan en el ámbito de actuación de la fundación, definir las pautas que permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.

Los procedimientos de actuación deben desarrollarse bajo los principios de rapidez, confidencialidad, credibilidad y deben garantizar y proteger tanto la intimidad como la dignidad de las personas objeto de acoso.

Además, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas denunciadas.

## 5 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todo el personal de la Fundación, con independencia de cuál sea su relación laboral con la misma y las personas que formen parte del Patronato de la Fundación o cualquiera de sus órganos.

Al personal que pertenezca a empresas contratadas por la Fundación siempre que realice su actividad en centros de trabajo dependientes de la misma, también le será de aplicación el presente Protocolo.

## 6 DEFINICIONES

### 6.1 Acoso laboral

A los efectos del presente protocolo, el acoso laboral, se define como toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, en el que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica, de una manera sistemática y de forma prolongada sobre otra persona o personas, en el lugar de trabajo o como consecuencia de este, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus, aislarle, anular su capacidad, afectar a su promoción profesional o a su permanencia en el puesto de trabajo y provocar que finalmente acabe presentando su baja voluntaria de la empresa.

#### 6.1.1 Tipos de acoso laboral

- Descendente, del cargo superior al inferior.

- Horizontal, entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico.
- Ascendente, del cargo inferior al superior.

#### 6.1.2 Clasificación de las conductas de acoso laboral.

Algunas conductas susceptibles de ser clasificadas como de acoso laboral son:

##### 6.1.2.1 *Ataques a las víctimas, con medidas organizacionales:*

- Restringir a las personas las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona con la intención de aislarla de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien, injustificadamente, a realizar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona, sin razón objetiva para ello.
- Asignar sistemáticamente a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar sistemáticamente a una persona tareas muy por encima de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Asignar tareas con datos erróneos a sabiendas.
- Asignar, a sabiendas, tareas con información insuficiente para realizar con éxito el trabajo.

##### 6.1.2.2 *Ataques a las relaciones sociales de la víctima:*

- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con la víctima a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona negándole la posibilidad de comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

##### 6.1.2.3 *Ataques a la vida privada de la víctima:*

- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Acosar telefónicamente (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o mediante el uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico).
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar, despectivamente, los gestos, voces, de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Establecer rumores: hablar mal de la persona a su espalda, hacer creer que una persona tiene problemas psicológicos...
- Atacar las actitudes y creencias políticas.
- Atacar las actitudes y creencias religiosas.
- Mofarse de la nacionalidad de la víctima, de su orientación sexual, identidad sexual o por razón e género.

##### 6.1.2.4 *Agresiones físicas:*

- Amenazar con violencia física.
- Maltratar físicamente o mediante el uso violencia.

##### 6.1.2.5 *Agresiones verbales:*

- Gritar.
- Insultar.

- Faltar al respeto.
- Criticar permanentemente y en mal tono, el trabajo de la persona.
- Amenazar verbalmente.
- Establecer barreras a la comunicación (no dirigir la palabra, no hacer caso a sus opiniones, ignorar su presencia).
- Utilizar selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,).

### 6.1.3 Exclusiones.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero, en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, cuya finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

En estos supuestos los órganos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

## 6.2 Acoso sexual en el trabajo

Se considerará acoso sexual en el trabajo cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual, desarrollado en ese ámbito, como consecuencia de una relación laboral o similar, que se dirige contra una persona con la finalidad o el efecto de atentar contra su dignidad, intimidarla, degradarla, humillarla u ofenderla.

También tendrá esta consideración la imposición no deseada de requerimientos sexuales, negando el respeto a la integridad física y psíquica.

### 6.2.1 Tipos de acoso sexual en el trabajo

#### 6.2.1.1 *Acoso sexual de intercambio o chantaje sexual:*

Conducta de abuso de poder en la que la persona usa su posición jerárquica superior en la relación laboral para realizar una proposición sexual a la víctima bajo amenaza implícita o explícita de causarle un mal en las sus legítimas expectativas profesionales, acceso al trabajo, continuidad en el mismo, formación y promoción profesionales, salario, etc.

#### 6.2.1.2 *Acoso sexual ambiental:*

Conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros o las compañeras de trabajo, así como terceras personas que presten sus servicios o se relacionen con la plantilla de la empresa (miembros de los Órganos de Gobierno, Comités Técnicos, Grupos de Trabajo, proveedores, clientes, etc.).

## 6.2.2 Conductas de acoso sexual en el trabajo

A modo de ejemplo, pueden enumerarse una serie de conductas y actitudes constitutivas de acoso sexual en el entorno laboral:

- Realizar observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Abusar verbalmente con expresiones de contenido libidinoso.
- Condicionar un derecho, o una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual.
- Usar gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Comunicarse mediante llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.
- Realizar contacto físico o deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo y/o innecesario.
- Realizar gestos obscenos.
- Formular invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de estas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Realizar invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales.
- Realizar cualquier tipo de agresión sexual.

## 6.3 Acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual

Constituye acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual cualquier comportamiento realizado en función del sexo, género, orientación o identidad sexual de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, en especial, relacionado con las situaciones de embarazo, maternidad, conciliación o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona.

### 6.3.1 Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, género, orientación o identidad sexual.

Algunas conductas de acoso por razón de sexo son:

- Tratar desfavorablemente a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
- Usar formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a las personas de un determinado sexo, género, orientación o identidad sexual.
- Tratar desfavorablemente a las mujeres o a los hombres por el mero hecho de serlo.
- Utilizar humor sexista, homóforo, transfobo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las personas por su condición sexual, identidad u orientación sexual o de género.
- Tratar desigualmente a las personas con motivo de su condición o identidad sexual o de género.
- Excluir arbitrariamente a hombres o a mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo.
- Realizar cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo, orientación o identidad sexual o de género de la persona.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.

## 7 PROCEDIMIENTO

### 7.1 Recepción de la denuncia

#### 7.1.1 Recepción

Las denuncias se realizarán, verbalmente o por escrito, a través del Buzón Ético, o por cualquier otro medio que permita tener constancia fehaciente de su recepción, ante el Responsable de Cumplimiento, en adelante el RC. El RC deberá dejar constancia del medio a través del cual le hubiese llegado la denuncia, fecha, hora.

Respecto de la identidad del denunciante, durante todo el proceso deberá guardarse la debida confidencialidad. Únicamente el RC conocerá la identidad de la víctima, que permanecerá oculta en el expediente bajo un código alfanumérico.

Podrá ser relevado de su obligación de confidencialidad por acuerdo expreso y por escrito de la víctima, o mediante mandato judicial o de las autoridades competentes.

En caso de que el proceso lo inicie un tercero ajeno a los actores (el presunto autor/autores y/o víctima), será necesario que ésta denuncia se realice siempre por escrito.

Cualquier tipo de denuncia se tratará con seriedad, objetividad, confidencialidad, diligencia y prontitud.

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, tras una aproximación previa a los hechos, decidirá, consensuadamente con el Secretario General o, en caso de implicación de éste, con el Presidente, la continuación del procedimiento.

En caso de que la denuncia implicara al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, se interpondrá ante el Secretario General, quien reportará ante el Presidente de la Fundación.

#### 7.1.2 Cierre por solución de conflicto

Si una vez interpuesta la denuncia, las partes implicadas en el conflicto lo solventaran por sí solas o bien con la mediación del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo o del Secretario General, la parte denunciante retirará la denuncia dejando constancia escrita de ello.

Se procederá al archivo del expediente iniciado.

### 7.2 Procedimiento

#### 7.2.1 Instrucción

El RC, instruirá el procedimiento, entrevistándose con las personas afectadas y realizando las actuaciones que considere necesarias para esclarecer la situación. Para cualquiera de las acciones necesarias para resolverlo, podrá recabar el apoyo del Secretario General.

Se procederá al alejamiento inmediato de los sujetos activo y pasivo, si fuera necesario, con el fin de impedir que la actitud lesiva para la integridad de la víctima continúe.

Estas medidas no podrán suponer, en ningún caso, menoscabo para la víctima en sus condiciones de trabajo.

En el caso de que los hechos denunciados fueran constitutivos de delito, el Secretario General y el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo confirmarán los hechos con el denunciante y presentarán, inmediatamente, la correspondiente denuncia.

En todos los casos, el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo elaborará un informe sobre el caso de supuesto acoso investigado, en el plazo máximo de 10 días laborables, contados a partir de la presentación de la denuncia, indicando las conclusiones alcanzadas, posibles circunstancias atenuantes o agravantes y propuesta de medidas a tomar, que se remitirá al Secretario General. En casos excepcionales, el plazo podrá ampliarse a tres días más. Estos plazos se intentarán acortar todo lo posible, en función de la problemática planteada.

En cualquier momento del procedimiento, cualquier persona afectada podrá solicitar la intervención de representantes legales de los trabajadores.

### 7.2.2 Enjuiciamiento

El Secretario General decidirá, en base al informe elaborado como consecuencia de los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, las medidas a tomar, que serán comunicados personalmente a la víctima y a la persona denunciada.

El plazo máximo para finalizar el proceso será de 3 meses, contados a partir de la presentación de la denuncia. Este plazo se intentará acortar todo lo posible, en función de la problemática planteada.

Será el Secretario General quien, en caso de implicación como sujeto activo o pasivo en los hechos del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, procederá a realizar la investigación que concluirá en el informe antedicho.

En caso de implicación de ambos en los hechos objeto de denuncia, el Presidente de la fundación informará inmediatamente al asesor jurídico externo, el cual realizará la preceptiva investigación e informe.

En ambos casos, la decisión final sobre las medidas a adoptar corresponderá al Patronato, que la tomará en base a los resultados de la investigación de los hechos motivantes de la denuncia, que será comunicada personalmente a la víctima y al denunciado.

La decisión será comunicada verbalmente y por escrito a las partes implicadas, que firmarán el documento en el acto de comunicación a los meros efectos de constatar la notificación. La decisión se remitirá al Patronato, que velará por su cumplimiento.

## 7.3 Régimen disciplinario

### 7.3.1 Faltas muy graves

Tendrán esta consideración todos aquellos actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral realizados los que se recogen en la siguiente lista no cerrada:

- El chantaje sexual entendido éste como el establecimiento de condiciones y/o favores de tipo sexual para que la víctima pueda acceder a un empleo, a una mejora de sus condiciones de trabajo, al mantenimiento de su empleo, aunque la amenaza no llegue a cumplirse de manera efectiva.
- El acoso ambiental y acoso sexista, entendidos estos como la creación de un entorno en el seno de la Fundación intimidatorio, hostil o humillante y, en especial, la agresión física, amenazas de violencia física, violencia sexual, amenazas verbales, insultos.
- Prohibir a los compañeros de trabajo relacionarse con la víctima, no dirigirla la palabra, apartarla de los demás, con el fin de aislarla y provocar el abandono del puesto de trabajo.
- Acoso telefónico (llamadas telefónicas no deseadas, hostiles, obscenas u ofensivas) o uso de otras tecnologías (ej. correo electrónico) llevado a cabo por el hostigador.
- Mofarse de las discapacidades de una persona, de las actitudes y creencias religiosas, orientación o identidad sexual, nacionalidad, de forma que se cree un ambiente hostil, intimidatorio o humillante para la víctima.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- La observación clandestina de personas en lugares reservados, tales como aseos, vestuarios y zonas de ocio o descanso.
- Cualquier situación que suponga discriminación o trato desfavorable para las mujeres embarazadas o con ocasión de la maternidad.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de situaciones de acoso, así como sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de acoso.
- Las faltas consideradas como graves, cuando sean realizadas sobre personas que tengan la consideración de subordinadas con respecto a la persona que los realiza.
- Comisión reiterada de dos o más faltas graves.

### 7.3.2 Faltas graves

Tienen esta consideración los malos tratos de palabra o de obra que supongan evidente y notoria falta de respeto hacia otras personas de la plantilla. En concreto, y sin ser una lista cerrada:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros y compañeras de trabajo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a las personas de un determinado sexo.
- Contacto físico innecesario con compañeros y compañeras de trabajo.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y la forma de realizar su trabajo.
- Utilización de humor sexista, homófobo, transfobo.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres o de los hombres.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- Imitar los gestos, voces, de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.
- Comentarios continuados y vejatorios sobre el aspecto físico de una persona, su ideología o la opción sexual.
- La impartición de órdenes contradictorias y, en consecuencia, imposibles de cumplir de forma simultánea, que puedan afectar a la integridad física, psíquica o moral de la persona a la que van dirigidas.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- Comisión reiterada de dos o más faltas leves.

### 7.3.3 Faltas leves

Tendrán esta consideración aquellas agresiones de carácter leve que, sin llegar a ser denigrantes para la víctima, tengan un contenido de hostilidad o intención intimidatoria hacia la misma, que supere el ámbito de los conflictos o tensiones que puedan surgir en un ambiente normal de trabajo. En concreto, y sin ser una lista cerrada:

- Realizar observaciones sugerentes u ofensivas para la persona destinataria en relación con su apariencia o aspecto físico.
- Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Realizar en privado y hacia la persona destinataria chistes o comentarios obscenos de contenido sexual o libidinoso.
- Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
- Tener a la vista en el lugar de trabajo o enseñar de manera privada a la persona destinataria imágenes de carácter pornográfico.

En cuanto a las faltas no tipificadas, el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo las analizará y calificará por analogía con las arriba señaladas, en atención a su naturaleza y finalidad, circunstancias atenuantes y agravantes y demás circunstancias de hecho y de Derecho, concurrentes en el caso concreto. Informará al Secretario General sobre estas nuevas categorizaciones.

Las sanciones se impondrán al sujeto agresor, previa audiencia de las partes implicadas e investigación de los hechos denunciados, habida cuenta de las circunstancias concurrentes, con pleno respeto al principio de justicia, proporcionalidad e igualdad de las partes, de forma que la sanción a imponer no resulte más grave, en sus consecuencias, que la conducta denunciada.

### 7.3.4 Sanciones

#### 7.3.4.1 *Para las faltas muy graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo o apartamiento del cargo o puesto en el Patronato de dieciséis a 90 días.
- Inhabilitación durante dos años para poder ascender de categoría o para poder acceder a nuevo cargo.
- Despido o cese de cargo o suspensión o apartamiento del Patronato.

#### 7.3.4.2 *Para las faltas graves:*

- Suspensión de empleo y sueldo, cargo o puesto en el Patronato, de tres hasta quince días
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para poder ascender de categoría o para poder acceder a un nuevo cargo.

#### 7.3.4.3 *Para las faltas leves:*

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo, o cargo, o apartamiento del Patronato de hasta dos días.

#### 7.3.4.4 *Denuncia falsa*

La persona que interpusiera denuncia falsa a sabiendas, con el fin de perjudicar la reputación del denunciado o por otros motivos espúreos, incurrirá en una falta de las consideradas como graves o muy graves en función de la naturaleza y gravedad de los hechos imputados, con las consecuencias disciplinarias y legales de las que fuera merecedora la conducta.

#### 7.4 Derecho de intimidad y deber de sigilo

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación de éste. Se garantiza la protección de la identidad de los informantes y de las personas que pudieran estar involucradas en los procedimientos, así como la confidencialidad de la información recibida.

El derecho al honor de las personas será una de las máximas en la actuación para todos los intervinientes en los procedimientos contemplados en el presente protocolo.

La Fundación establece formalmente que no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hayan hecho uso de los procedimientos de denuncia aquí regulados. El RC atenderá de inmediato a aquellos trabajadores que consideren que el uso de este procedimiento les ha podido acarrear perjuicios.

Los departamentos eventualmente implicados están sujetos a los mismos compromisos respecto del anonimato, confidencialidad y la no represalia, y tendrán acceso a las identidades de los comunicantes sólo en la medida en que la información resulte imprescindible para la resolución de la investigación correspondiente.

#### 7.5 Medidas correctoras y apoyo a las víctimas de acoso

La Fundación adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la seguridad y la salud de los miembros de la Fundación.

Los miembros de la Fundación que hayan sido víctimas de acoso laboral o sexual tendrán el apoyo organizativo para su total restablecimiento y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento.

#### 7.6 Implantación de la cultura preventiva

Con el fin de asegurar que todos los miembros de la Fundación disfrutan de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, el Patronato fomentará y formulará una declaración en la que se comprometan explícitamente a excluir cualquier tipo de hostigamiento entre los miembros del Patronato y cargos de la Fundación entre sí, con los trabajadores/as a su cargo, o de los trabajadores/as entre sí o de terceros que se relacionen con los trabajadores/as o los miembros del Patronato o cargos de la Fundación.

La Fundación aplicará de forma activa políticas que fomenten el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyan a prevenir aquellas situaciones que lo deterioren. Así mismo, se incentivará y potenciará la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los miembros de la Fundación.

## 7.7 Formación

La Fundación incluirá en sus Planes de Formación aquellas acciones necesarias para prevenir este tipo de riesgos laborales-psicosociales, incentivando y facilitando la realización de estas a trabajadores/as, mandos intermedios, cargos y Patronos. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a Patronos y mandos intermedios con el objetivo principal de ayudarles a identificar aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso y a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia.

## 7.8 Información y difusión del protocolo

Con el fin de garantizar una eficaz prevención de aquellos comportamientos causantes de acoso, se procederá a la divulgación del contenido del presente Protocolo en todos los niveles de la organización, facilitando a todos los miembros de la Fundación una copia de éste de manera que se facilite el conocimiento de los cauces de actuación cuando se den conductas de acoso.

Este Protocolo formará parte de los contenidos accesibles al público en el Portal de Transparencia de la Web corporativa.

En el proceso de formación e información de los nuevos miembros del Patronato y personal de nuevo ingreso (temporal o fijo) en materia de prevención de riesgos laborales, se incluirá un módulo para dar a conocer el presente Protocolo a los nuevos trabajadores/as, facilitándoles copia escrita del mismo.

La Fundación realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral. Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución del objetivo principal de este protocolo, haciéndose públicos los resultados de las actuaciones.

Se mantendrá, actualizará y divulgará periódicamente este protocolo.

## 8 RESPONSABILIDADES

El RC tendrá a su cargo la gestión global del procedimiento, velando por su correcta aplicación, seguimiento y mejora continuada, de forma que se mantenga permanentemente actualizado un registro de todas las denuncias presentadas y del resultado de los expedientes tramitados y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente protocolo, en el que podrá recomendar las acciones oportunas para lograr una mayor eficacia en su aplicación.

Este informe anual se presentará ante el Patronato de la Fundación.

## 9 DISPOSICIONES FINALES. ÚNICA.

El Presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

En Madrid, a .../.../...