

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE
VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL**

ÍNDICE

A. OBJETO

B. ALCANCE

C. DEFINICIONES

D. EXCLUSIONES

E. PROCESO

E.1 Solución mediante el diálogo

E.2 Denuncia de situaciones de violencia en el ámbito laboral

E.3 Garantías del procedimiento

E.4 Responsabilidad disciplinaria

E.5 Intervención de la autoridad laboral o judicial

F. EMPRESA EXTERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

G. REVISIÓN

H. DIFUSIÓN

I. FORMACIÓN

A. OBJETO

El objeto del presente protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir en caso de que se den conductas que puedan suponer violencia en el espacio laboral de este Organismo Autónomo, con el fin de impulsar un entorno laboral en el que la totalidad del personal vea asegurado su derecho al respeto, a la debida consideración de su dignidad personal y profesional y a la salvaguarda de la integridad, logrando un ambiente adecuado en el trabajo.

B. ALCANCE

Las disposiciones contenidas en este procedimiento serán de aplicación al personal funcionario y laboral al servicio del Patronato Insular de Música.

C. DEFINICIONES

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: El concepto de violencia es más amplio que el de la mera agresión física (pegar, golpear, empujar...) y debe incluir y comprender otras conductas susceptibles de violentar e intimidar al que las sufre. Así, la violencia en el trabajo incluiría, además de las agresiones físicas, las conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas, acosantes o denigrantes.

ACOSO SEXUAL: Cuando dicho acoso sea de índole sexual se considerará acoso sexual. La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las personas en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si:

- a) dicha conducta es indeseada y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de otros empleados (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre las condiciones de trabajo, continuidad en el puesto, salario, etc., y/o
- c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma.

Entre las conductas de naturaleza sexual quedan comprendidas las siguientes:

- a) El contacto físico no deseado, que puede variar desde tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.
- b) La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después que se haya puesto

en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.

- c) En la conducta no verbal de naturaleza sexual quedarían incluidas la exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos, gestos, etc.

Además de estas conductas acosadoras, es posible que el acoso se presente de forma más sutil, mediante insinuaciones, propuestas, manifestaciones verbales repetidas que también agreden psicológicamente al trabajador afectado.

Es relevante señalar que en ocasiones no resulta sencillo diferenciar entre las conductas de acoso y las conductas de cortejo, ya que en muchos casos lo que lo diferencia es la interpretación y valoración de la acción por parte de la persona que las recibe. Es potestad de cada individuo establecer qué comportamientos le agradan y cuales le agreden, y de parte de quién los acepta y de quién no, independientemente de la intencionalidad del emisor.

Sin embargo, existen algunos tipos de acoso sexual que no presentan dudas en su interpretación, tales como:

- a) *Acoso quid pro quo*: Se trata de un chantaje sexual mediante el que el acosador (con poder para influir en la carrera profesional de la víctima) fuerza a un empleado a someterse a sus requerimientos sexuales bajo la amenaza de no lograr determinados objetivos laborales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo de las que ya disfruta.
- b) *Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil*: Se trata de conductas que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.

ACOSO LABORAL: El acoso laboral o “*mobbing*” consiste en la agresión habitual, reiterada y sistemática con el fin de intimidar o degradar a una persona en el ámbito laboral. El acoso laboral puede provocar daños a la salud de la víctima, así como daños morales, a consecuencia del ambiente hostil, degradante, humillante u ofensivo creado por el acosador.

El acoso laboral puede ser ejercido por una o varias personas, ya sean compañeros, superiores o subordinados de la víctima.

Las formas de acoso laboral son múltiples, pudiendo señalarse algunas de ellas como las más habituales:

- *Acciones contra la reputación o la dignidad personal del afectado*: realización de comentarios injuriosos contra la persona, como individuo y como trabajador, hacer creer que la persona tiene problemas psicológicos, difundir

rumores o hablar mal de la persona a sus espaldas, ridiculización pública en relación su aspecto físico, sus gestos o su voz (por ejemplo, imitándolo jocosamente), ataques a sus convicciones personales o religiosas, su estilo de vida, etc...

- *Acciones contra el ejercicio del trabajo:* encomendar trabajo en exceso, difícil de realizar o innecesario y/o absurdo, monótono o repetitivo, o incluso trabajos para los que el individuo no está cualificado, o que requieren una cualificación menor que la poseída por la víctima; limitar la realización de cualquier tipo de trabajo; generar situaciones de conflicto de rol (negándole u ocultándole los medios para realizar su trabajo, órdenes contradictorias o excluyentes, empleando ocultación de información o falseamiento de datos, obligándole a realizar tareas en contra de sus convicciones morales, etc.).
- *Acciones contra la comunicación y las relaciones personales:* favorecer situaciones de incertidumbre y ambigüedad de rol (no informar sobre distintos aspectos del trabajo, como sus funciones y responsabilidades, los métodos de trabajo, la cantidad y la calidad del trabajo a realizar, etc.); hacer un uso hostil de la comunicación (amenazas o insultos, críticas relativas a aspectos laborales y/o personales, retirar la palabra o el saludo, ignorar sus opiniones o burlarse de las mismas, ignorar su presencia, promover que los compañeros ignoren a la víctima...); utilizar selectivamente la comunicación (para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de sus errores, minimizando la importancia de sus logros,...).
- *Acciones de inequidad:* diferencias de trato, distribución no equitativa del trabajo, desigualdades remunerativas, asignación de tareas no deseadas por los empleados, etc.

Sin embargo, no en todas las ocasiones las conductas descritas en los párrafos anteriores pueden ser consideradas como actos constitutivos de acoso. Así, puede darse el caso en el que se registren las conductas indicadas pero éstas no tengan carácter reiterativo o habitual, no se dirijan siempre a la misma persona o grupo de personas, se enmarquen en el ámbito de conflictos puntuales, etc., situaciones que no pueden ser consideradas como acoso laboral.

AGRESIÓN FÍSICA: Se puede entender por agresión física la acción intencionada llevada a cabo con objeto de causar daño físico a otra persona y que logra su objetivo (no se limita a la intención).

D. EXCLUSIONES

Quedarán excluidos del concepto de acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero que no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

Estos casos de conflicto, en los que los intereses de dos o más empleados parecen incompatibles, los órganos de gestión de personal deberán asumir una función de liderazgo y harán las diligencias necesarias para resolver los conflictos latentes y presentes, mediante los procedimientos al efecto establecidos en el *Convenio Colectivo de Personal Laboral del Patronato Insular de Música*, así como en el *Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario* del Cabildo Insular de Tenerife.

E. PROCESO

E.1. SOLUCIÓN MEDIANTE EL DIÁLOGO.

Con carácter previo a la denuncia de situaciones de agresión, se debe intentar, por quien conozca la situación o por los propios empleados que se sientan agredidos, resolver el conflicto directamente, mediante el diálogo con las personas generadoras de la situación agresiva, siempre que las circunstancias lo permitan.

Cuando la solución dialogada no haya podido llevarse a cabo o no haya llegado a buen término, el empleado que considere que está siendo víctima de actos de violencia laboral, o aquella persona que tenga conocimiento de situaciones de este tipo que puedan afectar a otros empleados públicos, podrá iniciar el procedimiento recogido en el apartado siguiente.

E.2. DENUNCIA DE SITUACIONES DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL.

1ª FASE: INTERVENCIÓN DEL MEDIADOR

En esta fase se pretende resolver el conflicto de manera ágil y dialogada con la intervención de un mediador. Éste procederá proporcionando pautas de actuación y propuestas que intenten poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir en el futuro.

Inicio.

Esta fase se iniciará mediante un escrito del posible acosado, o persona que tenga conocimiento fundado del hostigamiento por encontrarse en su entorno laboral, ante el registro del Patronato Insular de Música y dirigido a la Presidencia de este Organismo Autónomo, como máxima responsable de recursos humanos. El escrito deberá contener al menos la siguiente información:

- Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia
- Descripción pormenorizada de los hechos y naturaleza del acoso
- Persona o personas del Patronato Insular de Música que presuntamente están cometiendo las conductas denunciadas

- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos
- Indicación de poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores los hechos denunciados

El Patronato Insular de Música garantizará la confidencialidad y anonimato del denunciante y del denunciado, limitando el acceso a la información relativa a la denuncia únicamente al personal indispensable para el tratamiento de la misma.

El Patronato Insular de Música pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada si así lo solicitan las personas afectadas, realizándose de forma genérica si no está autorizado por el trabajador.

También podrá dar inicio a esta fase de oficio el propio Patronato Insular de Música cuando considere que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

Mediador.

La Gerencia del Patronato Insular de Música actuará como mediadora. No obstante, en el caso de que dicho órgano no pudiera llevar a cabo la reunión de mediación por causa de vacante, fuerza mayor o estar incurso en alguna de las causas de abstención y recusación previstas en la ley, se determinará quién actuará como mediador por la Presidencia del Patronato Insular de Música, salvo que esté comprometida, en cuyo caso corresponderá a la Presidencia del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife. Esta designación será debidamente comunicada a las partes.

Reunión de mediación.

El mediador citará por escrito a las partes a una reunión en la que se tratará de dar solución al problema. A esa citación se le acompañará copia de la documentación relativa al posible acoso que obrará en poder del mediador.

La reunión de mediación se celebrará dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la recepción del escrito, salvo que existan razones justificadas que aconsejen la ampliación del plazo, y que deberán ser puestas en conocimiento de las partes por escrito, en cuyo caso el plazo podrá ampliarse durante diez (10) días hábiles más.

Cualquiera de las partes podrá acudir a la reunión, si lo desea, acompañado por un delegado de prevención o un asesor.

El mediador, en el plazo máximo de quince (15) días hábiles desde la reunión de mediación recogerá por escrito:

- a) Las actuaciones realizadas en la fase de mediación.
- b) Las medidas propuestas para dar solución al problema.

El documento de mediación será comunicado a las partes, como máximo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

En tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncia, se valorará la conveniencia de adoptar cualquier medida de carácter transitorio que resulte conveniente.

2ª FASE: INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN DE ARBITRAJE

Inicio.

Se iniciará esta fase en los siguientes casos:

- a) Cuando cualquiera de las partes haya rechazado por escrito la fase de mediación o las medidas propuestas por el mediador.
- b) Cuando la fase de mediación no se ha podido llevar a cabo por causa de fuerza mayor.
- c) Cuando las medidas propuestas en la fase de mediación no hayan resuelto el conflicto.
- d) Cuando el estado físico o psíquico del posible acosado aconsejen no acudir a la mediación. En este supuesto se pondrá inmediatamente en conocimiento del Área Médica de la Mutua.

Si se diese cualquiera de los supuestos mencionados en el artículo anterior, se deberá solicitar el inicio de esta segunda fase mediante un escrito de cualquiera de las partes o el mediador presentado ante el registro del Patronato Insular de Música y dirigido a la Presidencia de este Organismo Autónomo, salvo la sospecha de acoso recayese sobre dicho órgano, en cuyo caso el escrito se dirigirá a la Presidencia del Excmo. Cabildo Insular de Tenerife. A ese escrito se le acompañará una copia del documento de mediación, si es que aquella ha tenido lugar, y aquellos otros documentos que se consideren oportunos.

Constitución de la Comisión de Arbitraje.

La Presidencia constituirá una Comisión de Arbitraje en el plazo de diez (10) días hábiles desde la recepción del escrito, la cual estará formada por:

- a) Un representante del Patronato Insular de Música designado por la Presidencia, el cual tendrá la consideración de presidente.

- b) Un delegado de prevención del Patronato Insular de Música, que no haya participado en la fase de mediación acompañando a alguna de las partes (a menos, que sea propuesto de forma consensuada por ambas partes).
- c) Un experto en la materia designado por la Presidencia del Patronato Insular de Música.
- d) Un Técnico de Administración General del Patronato Insular de Música designado por la Presidencia, que actuará como secretario con voz pero sin voto.

La Comisión se regirá en su funcionamiento por las disposiciones de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Pública y del Procedimiento Administrativo, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados y las directrices recogidas en el presente Protocolo.

La Presidencia comunicará a las partes quiénes son las personas designadas para formar parte de la Comisión de Arbitraje en el plazo de cinco (5) días hábiles desde su constitución, remitiéndoles copia de toda la documentación obrante en el expediente.

Plazo de alegaciones.

A partir de la fecha de comunicación de la constitución de la Comisión se abrirá un plazo de cinco (5) días hábiles para que las partes presenten las alegaciones, informes, aclaraciones o cuestiones que consideren de su interés relativas al caso.

Actuaciones previas.

En su primera reunión, que en cualquier caso se celebrará después de haber finalizado el plazo de alegaciones anterior, y estudiada la documentación obrante en el expediente, la Comisión decidirá:

- a) Dar por terminada la investigación al considerar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral. Esta decisión se adoptará por unanimidad, deberá ser motivada, recogida por escrito y comunicada a las partes convenientemente.
- b) Continuar con la investigación.

Fase de investigación.

En esta fase la Comisión realizará las actuaciones pertinentes para determinar si ha existido o no acoso.

- Se tomará declaración a compañeros/as o posibles testigos que se consideren puedan aportar alguna información que facilite el esclarecimiento de los hechos objetos de denuncia.
- Igual actuación se llevará a cabo con el superior/es jerárquicos del denunciante y denunciado si procede.
- Adicionalmente se podrá solicitar al denunciante y/o denunciado que amplíe o aclare los hechos acaecidos, pudiendo acudir, en este supuesto, acompañados del representante de los trabajadores o de su Sindicato que considere conveniente.
- Recabará cuantos antecedentes o información se considere útil para obtener un mejor conocimiento de los hechos denunciados y para averiguar la veracidad de los mismos (antecedentes disciplinarios, laborales, etc.).
- Se podrá citar, si así considera conveniente o necesario, al trabajador afectado para que comparezca ante el Servicio Médico Psicológico de la Mutua o cualquier otro especialista externo que se estime conveniente, a fin de que se emita informe relativo a los daños psicológicos que pudiera padecer el mismo así como (en caso de que sea posible determinarlo) si son resultado o consecuencia directa del acoso denunciado.

El Patronato Insular de Música y su personal deberán colaborar con la Comisión de Arbitraje en todo lo que ésta les solicite, con el fin de que pueda tener todos los elementos de juicio necesarios para concluir la investigación.

Además de la investigación, la Comisión celebrará una reunión con las partes, bien conjunta o separadamente. La Comisión podrá invitar a asistir a la reunión a personas, que aunque no forman parte de la Comisión, tengan relación directa con el asunto a tratar, bien por haber sido testigos de la situación o por ser expertos en la materia. En este caso, se le indicará a las partes las personas que van a asistir a la reunión para la que han sido convocados.

Las partes podrán asistir a la reunión prevista en el artículo anterior acompañadas por un delegado de prevención o sindical, o por cualquier otra persona que estime necesario. En cualquier caso cada parte no podrá asistir acompañada por más de una persona.

En tanto se sustancia y resuelve el procedimiento iniciado por este tipo de denuncia, se valorará la conveniencia de adoptar cualquier medida de carácter transitorio que resulte conveniente.

Fase de resolución.

En el plazo máximo de un (1) mes desde la finalización de las investigaciones, la Comisión de Arbitraje elaborará un informe, en el que se indicarán las

conclusiones obtenidas y, en su caso, las medidas que se proponen para solucionar el problema. En dicho informe se recogerá, a juicio de la Comisión, alguna de las consideraciones siguientes:

- Que efectivamente hay indicios racionales de la existencia de una situación de acoso, en cuyo caso se propondrá la incoación del expediente disciplinario que resulte pertinente.
- Que no exista indicios racionales de una situación de acoso pero si haya indicios de hechos o circunstancias que pudieran ser constitutivos de falta laboral, en cuyo caso propondrá la incoación del expediente disciplinario que resulte pertinente en base a los hechos y actuaciones observadas.
- Que no se acrediten indicios racionales de una situación de acoso o cualquier otra que sea merecedora del inicio de un expediente disciplinario, proponiendo el archivo de las actuaciones.

La Comisión de Arbitraje comunicará al órgano que la constituyó las conclusiones de su informe, el cual dictará la resolución pertinente, en la que se podrá ordenar la apertura de un expediente disciplinario en función de los hechos probados y/o adoptar las medidas correctoras precisas para poner fin o minimizar el riesgo laboral que se ha producido, determinando a quien o quienes corresponde la aplicación de las medidas correctoras. Corresponderá al Servicio de Prevención el control de la efectividad de las medidas correctoras propuestas.

Si como consecuencia de las investigaciones efectuadas resultara, no solo la inexistencia de una situación de acoso o de infracción alguna por parte del denunciado, sino la intención clara e injustificada del denunciante de perjudicar laboralmente al primero mediante esta denuncia se incoará un expediente disciplinario para depurar las responsabilidades a que hubiera lugar.

E.3. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

El Patronato Insular de Música garantizará que las personas denunciantes de situaciones de violencia en el ámbito laboral, así como cualquier otra que haya participado en el procedimiento de resolución en calidad de investigador, testigo, etc., no sufra, a consecuencia de este hecho, represalias, intimidación o discriminación en el trabajo.

A toda aquella persona que tenga una relación de servicio con el Organismo Autónomo y haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se le exigirá el deber de sigilo, por lo que todos los actuantes e intervinientes deberán guardar una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. En este sentido, las personas que accedan a información relativa al caso tratado no podrán revelarla a terceros sin la autorización de los implicados.

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento, incluyendo a denunciantes, denunciados y testigos.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal.

E.4. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

La intervención del Organismo Autónomo mediante los procedimientos del expediente informativo y del expediente disciplinario podrá iniciarse en los siguientes casos:

- Cuando no haya sido posible aplicar las vías de solución mediante diálogo, mediación o arbitraje recogidos en este procedimiento.
- Cuando las medidas de resolución propuestas en las fases indicadas no hayan resuelto el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- Cuando se constate fehacientemente que se han producido agresiones, ya sean psicológicas, físicas o sexuales, cuya gravedad o la de las consecuencias de las mismas no aconsejen su resolución mediante las vías recogidas en este procedimiento.
- Cuando sean vulneradas las medidas establecidas en este procedimiento para garantizar la confidencialidad de la información tratada.

Asimismo, podrán ser objeto de responsabilidad disciplinaria otras acciones u omisiones, cuando éstas se correspondan con las faltas tipificadas en la reglamentación laboral o funcional de aplicación, y entre las que podrían encontrarse las siguientes:

- Cuando se constate fehacientemente que se han falseado datos en las denuncias presentadas, con objeto de causar perjuicios al denunciado o con otros intereses no legítimos.
- Cuando se constate fehacientemente que se han producido represalias sobre los denunciantes o testigos de los casos a los que se haya aplicado el presente procedimiento.

En la instrucción de los correspondientes expedientes informativos o disciplinarios se estará a lo estipulado en el vigente *Convenio Colectivo de Personal Laboral, así como en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del*

Cabildo Insular de Tenerife, o en la reglamentación específica laboral o funcional, aplicable para la resolución de estos conflictos.

En este sentido, el artículo 95 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece como falta muy grave, toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo, y el acoso laboral.

E.5. INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD LABORAL O JUDICIAL

La ejecución de alguna de las fases de resolución del conflicto establecidas en este procedimiento no impedirá en modo alguno el derecho de las partes a solicitar la intervención de la Autoridad Laboral ni a acudir a los tribunales de justicia si lo consideran oportuno. Sin embargo, desde el momento en que se tenga conocimiento fehaciente tanto de la presentación de una acción en vía judicial como de la intervención de la Autoridad Laboral, se dejarán en suspenso las actuaciones de mediación y arbitraje recogidas en el procedimiento, sin menoscabo de la posibilidad de mantener las medidas preventivas urgentes de carácter transitorio que se hayan establecido.

F. EMPRESA EXTERNA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Si se produjese una situación de violencia entre trabajadores de este Organismo Autónomo y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este protocolo en la medida de lo posible. No obstante, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre la empresas afectadas y el Patronato Insular de Música, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Estos casos la comisión de investigación se formará con las siguientes personas:

- a) Un representante del Patronato Insular de Música designado por la Presidencia, el cual tendrá la consideración de presidente.
- b) Un representante de la empresa externa nombrado por la misma.
- c) Un delegado de prevención del Patronato Insular de Música.
- d) Un delegado de prevención de la empresa externa.
- e) Un experto en la materia designado por la Presidencia del Patronato Insular de Música.

- f) Un Técnico de Administración General del Patronato Insular de Música designado por la Presidencia, que actuará como secretario con voz pero sin voto.

G. REVISIÓN

Este protocolo se revisará siempre que se modifique alguna de las disposiciones que le son de aplicación, o bien cuando se detecte que su implantación no responde a los objetivos previstos.

H. DIFUSIÓN

El contenido del presente protocolo se comunicará a la totalidad de los empleados mediante su publicación en los tabloneros de anuncios del Patronato Insular de Música. Asimismo se realizarán charlas informativas para comunicar el contenido y aplicación del presente protocolo.

I. FORMACIÓN

Al personal del Patronato Insular de Música se le ofrecerá formación e información en materia de violencia en el ámbito laboral. En particular, se promoverá la formación y capacitación de los mandos en gestión de conflictos y se les informará del contenido y aplicación de este procedimiento.