

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES
DE ACOSO SEXUAL**

Aprobado por el Patronato el 28 de junio de 2023

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL

Índice

Índice	1
Introducción.....	2
Ámbito de aplicación.....	2
Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	3
Posibles manifestaciones de acosos sexual y/o por razón de sexo	6
Proceso de actuación.....	6

Introducción

El presente protocolo de gestión de situaciones de acoso tiene por objeto clarificar e identificar aquellas diversas situaciones y conductas susceptibles de ser calificadas como acoso o discriminatorias con la finalidad que puedan ser fácilmente detectables y denunciadas por los y las profesionales.

Con el presente protocolo, la FUNDACIÓN COLISEE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, la FUNDACIÓN COLISEE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, la FUNDACIÓN COLISEE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la Fundación. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas o entidades.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa, por lo tanto, la FUNDACIÓN COLISEE no pudiera aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa o entidad competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación que une a ambas empresas o entidades podrá extinguirse.

Ámbito de aplicación

A todos los y las profesionales que presten sus servicios en la Fundación Colisée, independientemente de la modalidad contractual, antigüedad, sexo o cualquier situación personal, incluyendo el personal en prácticas.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En primer lugar, se hace necesario definir a los distintos tipos de acoso a los que un y una profesional puede verse sometidos dentro del ámbito laboral.

1. Acoso sexual, por razón de sexo y por razón de género, y discriminación sexual.

Se entiende por **acoso sexual** la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de índole sexual, con el propósito de producir que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

El acoso sexual que puede darse en un solo acto, siempre que sea de especial gravedad.

El acoso sexual se puede presentar de varias formas:

Acoso de intercambio (Chantaje sexual): Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso Ambiental: es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

A) Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

B) Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

C) Comportamientos Físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso por razón de sexo y por razón de género es la situación en que se produce un comportamiento relacionado con el sexo de una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad. Y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta comotal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y decuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, dedetectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

A estos efectos, el concepto de hostigamiento exigible en acoso se utiliza para describir una situación en la que una persona, o grupo de personas, ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona trabajadora en el lugar de trabajo discriminándola y produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo de la persona agredida, dando lugar, en muchos de los casos a que finalmente abandone supuesto de trabajo.

Posibles manifestaciones de acosos sexual y/o por razón de sexo.

En función del puesto de trabajo y la relación de la víctima con la persona agresora el acoso puede manifestarse de forma horizontal o vertical.

Se habla de acoso horizontal cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la entidad.

Se habla de acoso vertical cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la entidad. Pudiendo ser descendente o ascendente.

- **Vertical-Descendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.

- **Vertical-Ascendente:**

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Proceso de actuación

A continuación, se detallan las fases de actuación en relación al procedimiento de gestión de situaciones de acoso.

En primer lugar, se creará la COMISIÓN DE ATENCIÓN AL ACOSO, dada la especificidad del acoso. Por la necesidad de confidencialidad y sigilo, se creará una Comisión de Atención al Acoso que estará compuesta por profesionales formados en materia de acoso sexual y por razón de género o se les formará de no tener esta formación y que serán designadas por la Dirección de la Fundación.

El equipo estará integrado por tres profesionales de la Fundación o del Grupo Colisee, que deben aceptar el nombramiento.

Las personas que formen esta comisión de atención al acoso, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Este equipo tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir todas las denuncias por acoso.
- b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- d) Elaborar un informe de conclusiones dirigido a la Dirección de la Fundación sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

En el caso de recomendar la apertura de expediente disciplinario, el equipo de atención al acoso trasladará a la Dirección de la Fundación toda la información y documentación del mismo, finalizando la función investigadora

- e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso.
- f) Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.

1. Fase de denuncia.

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse, por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso.
- La representación legal de los y las profesionales, siempre con consentimiento expreso de la posible víctima de acoso.
- Cualquiera otra persona de la empresa que tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso, siempre con consentimiento expreso de la posible víctima de acoso.

El escrito de denuncia deberá identificar e ir firmado por quien lo formula, junto con una descripción de los hechos y su naturaleza, las personas que previsiblemente están cometiendo el acoso y cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos, junto con el consentimiento expreso de la posible víctima en los casos mencionados anteriormente, y se enviará al:

- CANAL DE DENUNCIAS de la Fundación Colisée, al correo electrónico etica@fundacioncolisee.es

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la FUNDACIÓN COLISÉE habilita dicha cuenta de correo electrónico a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

El equipo de atención al acoso enviará acuse de recibo, y tras analizar los hechos y su naturaleza comunicará a la parte interesada y a la Dirección de la Fundación el inicio o no de la apertura de la fase de investigación razonando y motivando su decisión.

2. Fase de instrucción e investigación.

Todo el proceso deberá desarrollarse con la mayor rapidez posible, confidencialidad y sigilo de los componentes del Equipo de Atención al Acoso.

La fase de instrucción e investigación está encaminada a comprobar y/o averiguar y notendrá una duración superior a 30 días naturales, a contar desde la fecha de comunicación de la apertura de la fase de instrucción e investigación a la parte interesada y a la Dirección de la Fundación.

Valorada la gravedad de los hechos y su naturaleza, el Equipo de Atención al Acoso podrá proponer la adopción de medidas cautelares a la Dirección de la Fundación, justificando y razonando debidamente su decisión y procedencia, pudiendo plantearse la adopción de las siguientes medidas cautelares:

- Separación efectiva entre la posible víctima, o sujeto pasivo del presunto acoso, y de la persona a la que se la atribuyen los hechos denunciados durante el proceso de investigación, que podrá practicarse de la siguiente manera:
 - o Permiso retribuido no recuperable: Suspensión de empleo, que no de sueldo, durante el tiempo necesario para cualquiera de las partes o una de ellas.
 - o Cambio de centro, o de turno u horario dentro del mismo centro de trabajo, garantizando que las partes implicadas no compartan el mismo espacio en mismo día u horario. Si fuese la persona denunciante la que tuviese que realizar dicho cambio, deberá ser elegido por la misma para que no suponga un agravio en sus condiciones de trabajo.

Todas las medidas cautelares propuestas tendrán su vigencia y justificación hasta la presentación del Informe de conclusiones.

Durante la fase de instrucción e investigación se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias, que a modo de ejemplo pueden ser:

- Entrevistas con las partes, denunciante y denunciado. Esta entrevista tendrá carácter estrictamente confidencial, y las partes afectadas pueden acudir con acompañante.
- Utilizar todos los medios de prueba que se estimen pertinentes ya sean escritos, correos electrónicos, comunicaciones vía wasap o telemáticamente, medios de reproducción de voz o de imágenes etc.

- Entrevistas con testigos mencionados expresamente por alguna de las partes, o por testigos que el Equipo de Atención contra el acoso entienda que tengan relevancia a los efectos de resolución y del informe de conclusiones.
- Etc.

3. Fase de finalización.

Finalizada la instrucción, el Equipo de Atención al Acoso, tras valoración de los medios de prueba, de los hechos denunciados y su naturaleza y emitirá INFORME DE CONCLUSIONES, que tendrá el siguiente contenido:

- a) Identificación de las partes.
- b) Descripción de los hechos denunciados.
- c) Actuaciones realizadas en la fase de instrucción e investigación.
- d) Medios de prueba utilizados, así como la indicación de si acreditan o desvirtúan los hechos denunciados.
- e) Conclusión. Confirmando o no la existencia de los hechos denunciados.
- f) Medidas disciplinarias en caso que procedan.

El plazo para emitir el INFORME DE CONCLUSIONES es de 15 días naturales, a contar desde la finalización del plazo de la fase de instrucción e investigación.

El INFORME DE CONCLUSIONES se enviará a:

- Las partes interesadas. Denunciante y denunciado, o terceros en su caso (conforme la legitimidad de parte para denunciar).
- La Dirección de la Fundación.

4. Fase de resolución.

La dirección de la FUNDACIÓN COLISEE una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la FUNDACIÓN COLISÉE procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Siempre que se confirme la existencia de una situación de acoso y esté debidamente acreditado procederá la separación entre la persona agresora la víctima utilizando la empresa los medios que estime oportunos y, sin perjuicio de otras acciones contempladas en el régimen disciplinario.
- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. En todo caso, y siempre que quede acreditado tras la investigación y se refleje en el informe de conclusiones la existencia de acoso, la persona agresora será separado de la víctima, utilizando la empresa los medios que estime oportunos, sin perjuicio de otras acciones contempladas en el régimen disciplinario.
2. la suspensión de empleo y sueldo.
3. la limitación temporal para ascender.
4. el despido disciplinario.

La dirección de la FUNDACIÓN COLISÉE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

5. Fase de seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión de atención al acoso vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la Fundación, al Patronato, a la representación legal y/o sindical de las personastrabajadoras del centro afectado, a la persona

responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.