

**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN  
ANTE SITUACIONES DE ACOSO  
LABORAL**

Aprobado por el Patronato el 28 de junio de 2023

# PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL

## Índice

---

Índice .....	1
Introducción.....	2
Ámbito de aplicación.....	2
Definiciones .....	2
Procedimiento de actuación .....	4
• Fase de denuncia.....	4
• Fase de instrucción e investigación.....	4
• Fase de finalización.....	4

## 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 denunciables por los y las profesionales.

## Ámbito de aplicación

---

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

## Definiciones

---

En primer lugar, se hace necesario definir qué se entiende por acoso moral/laboral:

### Acoso Moral/Laboral:

Se entiende por acoso moral la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comporta abusivamente, de forma hostil, ya sea verbal, psicológica, con gestos o de otro modo, respecto de otra, atentando contra su persona de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado, con la finalidad de perjudicar su reputación o vías de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral, con el fin de provocar que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo. Los elementos necesarios del acoso moral son:

- ✚ Conducta de hostigamiento o presión, entendiéndose por tal toda actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque, ya se ejerza por un superior o un compañero o grupo de compañeros.
- ✚ La intencionalidad, orientada a conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito de la empresa y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.

- ✚ La reiteración de esa conducta que se desarrolla de forma sistemática y prolongada durante un periodo de tiempo. Es decir, debe tratarse de conductas repetidas en el tiempo, pues de lo contrario no se produce una situación de “mobbing”.

Los mecanismos por los que se presenta y manifiesta el acoso moral, a modo de ejemplo pueden ser:

- Medidas de aislamiento social, entre otras impedir las relaciones personales con otros compañeros de trabajo o con usuarios y familiares.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros compañeros, difundiendo rumores infundados sobre el/la profesional atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación.
- Agresiones físicas o verbales, por ejemplo, imitar al profesional, burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizar en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

## 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 Coliséé, que deben aceptar el nombramiento.

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 fundación 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 Responsable 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 informada 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 Colisee, al correo electrónico [etica@fundacioncolisee.es](mailto:etica@fundacioncolisee.es)

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 no tendrá 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 de trabajo, 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, 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 de 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.