



**PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN  
DE SEXO  
DE LA EMPRESA**



## PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL, ACOSO DISCRIMINATORIO Y ACOSO MORAL EN CADA UNA DE SUS VERTIENTES DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL EN LA EMPRESA MODUM SPORT 3.60 S.L

### ÍNDICE

- 1.- **Manifestación** de la Empresa sobre la **política de Tolerancia Cero** ante conductas constitutivas de **acoso**. **Objetivos** del protocolo. **Ámbito de aplicación personal y espacial** del protocolo.
- 2.- **Declaración Institucional** de principios
- 3.- **Tipología y finalidad de las Medidas** adoptadas por el presente protocolo.
- 4.- **De las distintas acciones y vías que asisten al trabajador** frente a las situaciones de acoso
- 5.- **Principios y garantías del procedimiento** Interno
- 6.- **Definición de las figuras que intervienen en el procedimiento interno.**
- 7.- **Concepto y conductas constitutivas** de acoso:
  - 7.1.-Definición y conductas constitutivas de **Acoso psicológico o moral** en el trabajo (*mobbing*)
  - 7.2.-Definición y conductas constitutivas de **Acoso sexual**
  - 7.3.-Definición y conductas constitutivas de **Acoso por razón de sexo**
  - 7.4.-Definición y conductas constitutivas de **Acoso por identidad de género u orientación sexual**
  - 7.5.-Definición y conductas constitutivas de **Acoso con móvil discriminatorio**
- 8.- Posibles **manifestaciones del acoso.**

**9.- Procedimiento de denuncia y queja sobre una situación de acoso accionando la vía Interna:** Procedimiento Informativo Contradictorio. Consideraciones generales.

**9.1 Diagrama de las Fases del Procedimiento Informativo contradictorio**

9.2. Fases del procedimiento

- **Fase I:** Valoración y asistencia a la persona actuante
- **Fase II:** Activación de la fase de instrucción. Informe de conclusiones.
- **Fase III:** Resolución del expediente Informativo contradictorio.

9.3. Seguimiento y control de lo actuado

10. Diagrama del procedimiento y sus fases

11. Obligación de las partes del procedimiento a actuar bajo el principio de buena fe. Responsabilidad por mala fe, fraude o engaño en el desarrollo de las actuaciones.

12.- Vigencia del protocolo

13. Marco Normativo

14. Anexos:

Anexo I: Formulario de queja o denuncia.

**1. MANIFESTACIÓN DE LA EMPRESA SOBRE LA POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO. OBJETIVOS DEL PROTOCOLO. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y ESPACIAL DEL PROTOCOLO.**

La empresa **Modum Sport 3.60 S.L.**, con código de Identificación Fiscal **B-67270835**, domiciliada en Barcelona, a través de la elaboración, desarrollo e implantación del presente protocolo manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso, en cualquiera que sea su vertiente, y concretamente contra el sexual o acoso por razón de sexo, acoso moral, acoso discriminatorio que se desarrollen en el ámbito laboral o con motivo del desarrollo de la actividad laboral.

Al adoptar este protocolo, la **Empresa** quiere subrayar su **compromiso** con la **prevención, identificación y actuación** frente al **acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por identidad de género y orientación sexual, acoso discriminatorio, acoso moral** o de cualquier otro tipo en cualquiera de sus manifestaciones.

Dado el tamaño de la empresa no existe en su seno representación legal de las personas trabajadoras. No obstante, ello no es óbice para que la Empresa, dentro de las buenas prácticas que desarrolla, se haya encargado de informar ampliamente de la existencia de este protocolo y 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.

Para alcanzar la sensibilización de la plantilla y la repulsa frente a este tipo de conductas la empresa se compromete a formar a través de cursos anuales a su toda plantilla.

### **Objetivo**

El objetivo principal que se persigue al implantar este protocolo es articular las medidas necesarias para prevenir y combatir las situaciones de acoso estableciendo a tales fines, un canal confidencial, rápido y accesible para gestionar las quejas o denuncias en el ámbito interno de la empresa.

Los objetivos específicos de este protocolo se concretan en:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver las situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
- Disponer de los canales adecuados e identificados para que las personas puedan elevar sus quejas o denuncias de producirse estas situaciones.
- Proteger y asegurar un entorno donde las personas se respeten mutuamente, velando por su integridad y dignidad.
- Establecer medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

### **Ámbito de aplicación personal y espacial del protocolo**

- Ámbito de aplicación personal

El presente protocolo será de aplicación y se dará a conocer a todas las personas que presten servicios para la empresa ya sea a través de contratos fijos o temporales, fijos discontinuos, personal de puesta a disposición, en prácticas, personal becario, voluntariado, proveedores y colaboradores.

A estos fines, MODUM SPORT 3.60 S.L dará a conocer el 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 MODUM SPORT 3.60 S.L.

En este sentido, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos entre MODUM SPORT 3.60 S.L y otras empresas.

Cuando la presunta **persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa** y, por lo tanto, MODUM SPORT 3.60 S.L no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, **se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema** y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole de que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

- Ámbito de aplicación espacial

El protocolo **será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, con motivo de la relación de trabajo o como resultado del mismo:**

- En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- 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.
- En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- 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).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Así, la Empresa al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Barcelona, a 29 de Junio de 2023

## 2. DECLARACION INSTITUCIONAL DE PRINCIPIOS DE LA EMPRESA MODUM SPORT 3.60 S.L

Toda la plantilla tiene derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las cuales se relacionan por motivos laborales (clientela, proveeduría, etc.) con respecto.

De acuerdo con estos principios la Empresa declara que:

- El acoso no será permitido ni tolerado bajo ningún concepto.
- El acoso no debe ser ignorado.
- El acoso será sancionado con contundencia.

Para conseguir este propósito la Empresa pide a cada una de las personas de la organización, y especialmente a aquellas con autorización sobre otras, que asuman sus responsabilidades y en concreto que **eviten**:

- acciones, comportamientos o actitudes de naturaleza sexual.
- acciones, comportamientos o actitudes con connotaciones sexuales.
- acciones, comportamientos o actitudes que supongan una discriminación o menoscabo de la dignidad con motivo del sexo o género de una persona.

Y que **promuevan acciones** consistentes en:

- ✓ Actuar de forma empática, adecuada y solidaria ante comportamientos o situaciones. De acuerdo con las orientaciones que se establece en el presente protocolo.
- ✓ No ignorar las situaciones de acoso o abuso entre personas.
- ✓ No permitir que se repitan y/o agraven.

Para ello **la empresa insta a todo el personal:**

A poner en conocimiento de la persona de referencia y/o instructora, conforme se determina en el presente protocolo, y prestando apoyo a aquellas personas que los puedan estar sufriendo.

Así la Empresa se compromete a:

- ❖ Difundir el procedimiento interno y facilitar oportunidades de información y formación para toda la plantilla a los efectos de crear una mayor conciencia sobre estos problemas reforzando los conocimientos sobre los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.
- ❖ Prestar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar padeciendo estas situaciones, nombrando a una persona de referencia (y/o instructora) con conocimientos y aptitudes suficientes para esta función (preferiblemente que tenga la certificación de Agente de Igualdad).
- ❖ Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y confidencial.
- ❖ Garantizar que no se admitirán represalias contra la persona actuante que presente queja o denuncia interna o contra las personas o contra las personas que participen de alguna manera en el proceso de resolución.

En Barcelona, a 29 de junio de 2023

CEO

### 3. TIPOLOGIA Y FINALIDAD DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EL PRESENTE PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, **la empresa MODUM SPORT 3.60 S.L implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso** con la intención de **establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo, acoso por identidad de género u orientación sexual, acoso moral y/ o acoso discriminatorio.**

Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de **medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.**

**Medidas preventivas:** Conjunto de actuaciones que persiguen como último objetivo el mantenimiento del ambiente de trabajo saludable y garantizar el respeto entre las personas evitando la aparición de conductas constitutivas de acoso.

A continuación, se relacionan las principales acciones preventivas que la Empresa llevará a término:

- ✓ Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con perspectiva de género.
- ✓ Evaluar el riesgo de violencia en cualquiera de sus modalidades.
- ✓ Elaborar e implantar el presente protocolo en la Empresa para ello la empresa dará copia del presente documento a sus empleados y a las personas que deban conocerlo por su próxima relación con los empleados (proveedores, personal externo, etc).
- ✓ La observancia de lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos entre la Empresa y otras empresas con las que mantenga relaciones profesionales y/o de colaboración.
- ✓ Llevar a cabo campañas de sensibilización y concienciación a la plantilla para dar a conocer el efecto negativo del acoso en las relaciones personas y laborales.
- ✓ Ofrecer de manera periódica campañas de sensibilización y concienciación para dar a conocer las situaciones constitutivas de acoso, los

procedimientos para denunciar estas situaciones, las personas de referencia y los canales de denuncia.

- ✓ Declaración de principios, definición del acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral e identificación, acoso discriminatorio, etc.

### **Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso**

- ✓ Dar a conocer a través de cursos formativos los tipos de procedimientos y mecanismos existentes en la Empresa a fin de atajar cualquier situación de acoso.
- ✓ Identificar claramente a la persona de referencia y/o instructora de los procedimientos a la que la persona acosada debe acudir.
- ✓ Fijar claramente cuál es el canal de denuncia o de presentación de queja.
- ✓ Explicar los principios que rigen en el procedimiento.
- ✓ Acompañar y asesorar a la persona que padece la situación de acoso.

Adoptar **medidas cautelares y/o correctivas aplicables mientras el procedimiento se lleve a cabo**. Estas medidas pueden consistir, (cuando se considere adecuado) en:

- ✓ Ofrecer a la persona que denuncia el cambio de turno, cambio de centro, permisos retribuidos por el tiempo que dure la investigación, etc.

**Identificación de medidas reactivas** frente al acoso y en su caso, el **régimen disciplinario**.

- ✓ Fijar en el presente documento las consecuencias para la persona que, una vez instruido el procedimiento, queda probado que ha tenido una conducta propia de acoso.
- ✓ El catálogo sancionador, tipificación de la falta e imposición de la sanción, será el convenido en el convenio colectivo por el que se rija la empresa.

#### 4. DE LAS DISTINTAS ACCIONES Y VIAS QUE ASISTEN AL TRABAJADOR FRENTE A LAS SITUACIONES DE ACOSO.

La empresa subraya su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso y sancionará tanto a quien incurra en este tipo de conductas como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Cualquier trabajador o trabajadora que considere que se encuentra en una situación y/o circunstancia constitutiva de acoso y/o discriminación dispondrá de dos vías de actuación:

##### 1ª Vía. Externa:

- Acudiendo ante la Inspección de Trabajo
- Acudiendo ante la Jurisdicción Social y/o Jurisdicción penal.

**2ª Vía. Interna:** consistente en la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar el procedimiento interno (instruido y resuelto en la propia empresa), confidencial y rápido que se establece en el presente protocolo.

(La utilización de una vía no impedirá en ningún caso la posibilidad de accionar la otra, que se podrán llevar a cabo de forma alternativa o sucesiva).

#### 5.- PRINCIPIOS Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO INTERNO

El procedimiento se desarrollará garantizando los siguientes principios:

##### Presunción de inocencia

Tiene que estar garantizada durante todas las fases del procedimiento hasta la resolución de este.

##### Respeto y protección

- ✓ Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas. Evitando estigmatizar y etiquetar a cada una de ellas.
- ✓ Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.

### **Confidencialidad**

- ✓ La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- ✓ Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

### **Derecho a la información**

- ✓ Todas las personas implicadas tienen derecho a información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- ✓ Apoyo de personas formadas
- ✓ La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

### **Diligencia y celeridad**

- ✓ El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

### **Trato justo objetivo e imparcial**

- ✓ Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- ✓ Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

### **Protección ante posibles represalias**

- ✓ Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- ✓ En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

### **Colaboración**

- ✓ Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

## Medidas cautelares

- ✓ Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares.
- ✓ Las medidas cautelares son aquellas medidas que tienen como finalidad evitar la victimización secundaria o revictimización de la víctima, es decir, el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits de medidas que hayan impedido las situaciones no deseadas.

## Vigilancia de la salud

- ✓ Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- ✓ Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

## 6. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS PROPIOS DEL PROTOCOLO

- **Actuante, denunciante y/o solicitante:** es la persona que sufre o padece directamente la situación que puede ser constitutiva de acoso.
- **Persona victimaria y/o persona denunciada:** es la persona que presuntamente crea o participa de la situación de acoso.
- **Testigo:** Es la persona que tiene conocimiento de que se está produciendo una situación de acoso. Este conocimiento puede tenerse por haber presenciado directamente la situación (testigo directo) y/o por haber tenido conocimiento por otros medios sin haberla presenciado directamente (testigo de referencia).

- **Persona Instructora y/o persona de referencia:** Es la persona designada para atender, acoger, escuchar y acompañar a la persona que, en primera instancia, piensa que puede ser víctima de una situación de acoso (actuante), y/o ha presenciado una situación que pueda ser constitutiva de acoso (testigo).

Entre sus funciones constan:

- ✓ Acompañará a la persona durante todo el procedimiento.
  - ✓ Informará a la persona de sus derechos, responsabilidades, servicios o recursos a su alcance.
  - ✓ Informará de los posibles procedimientos a llevarse a cabo
  - ✓ Recibirá las quejas o denuncias por acoso
  - ✓ Instruirá el procedimiento
- **Canal de denuncia o canal del informante:** Es el medio formal, rápido y eficaz implementado en la empresa para que las quejas o denuncias sean trasladadas a la persona de referencia de forma confidencial.
  - **Garantías y principios del procedimiento:** Derechos y obligaciones que asisten a las personas que forman parte del procedimiento y cuyo contenido es obligatorio respetar a los efectos de asegurar un trato justo y equilibrado entre las partes.
  - **Catálogo de medidas disciplinarias y sanciones:** Es el conjunto de acciones previstas en el convenio colectivo aplicable en la actividad y por el Estatuto de las personas trabajadoras con el fin de corregir y atajar las situaciones intolerables que suceden con motivo de las relaciones laborales. La empresa tiene la capacidad de modular la imposición de una u otra en función de la gravedad de la acción o la conducta llevada a cabo por el trabajador.
  - **Medidas cautelares:** conjunto de acciones que la empresa puede adoptar, una vez valorada la idoneidad de las mismas, que persiguen el fin de paliar, minimizar y corregir una situación a la espera de la solución definitiva.
  - **Procedimiento Informativo Contradictorio:** procedimiento a través del cual se investiga, esclarece y se da solución a una situación o hecho dando audiencia a las partes que intervienen en el mismo.

## 7.- CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

### 7.1.- Definición y conductas constitutivas de *acoso moral o mobbing* laboral

#### Definición

Constituye **Acoso moral o mobbing** la situación de hostigamiento en el ámbito de la relación laboral en la que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente, de forma hostil, (ya sea verbal y/o psicológica) con otra.

Las dos sub tipologías mayoritarias que se derivan de este tipo de condicionamiento son:

#### 1.-Abuso de poder

Sucede cuando se confunden los objetivos propios de la organización y los servicios que se prestan bajo la responsabilidad de un superior. Se trata de decisiones que se apartan de la lógica productiva y/u organizativa de la corporación y producen un perjuicio objetivo en la dignidad o integridad de la persona que se encuentra bajo su dependencia.

#### 2.-Trato vejatorio

Sucede cuando se vulnera el derecho a la debida consideración de la dignidad de la persona (insultos, menos precios, ridiculizaciones, etc.) de manera reiterada.

- ✓ Hay una relación bilateral entre el sujeto activo y pasivo. Las conductas no son administradas de manera general. Sino que van dirigidas específicamente al sujeto pasivo.
- ✓ El comportamiento es intencionado, aunque este elemento no es necesario para identificar jurídicamente la conducta acosadora.
- ✓ Hay un daño y perjuicio para la salud. No obstante, este no es un elemento necesario en la medida que la conducta acosadora es antijurídica en si misma, sin necesidad de que se derive un resultado, si no por la potencial lesividad que implica.

- **Elemento de conceptualización del acoso moral o mobbing:**
  - ✓ Comportamiento no deseado ni aceptado por la persona que lo recibe.
  - ✓ Se puede llevar a cabo de forma física y/o verbal.
  - ✓ La conducta de la persona que realiza la conducta ofensiva debe ser sistemática, recurrente y prolongada en el tiempo.
  - ✓ El acoso moral persigue la finalidad de perjudicar la reputación o vías de comunicación de la persona que lo sufre perturbar el ejercicio de sus labores, provocando en quien lo padece un perjuicio psicológico o moral.
  - ✓ La última finalidad es que la persona afectada finalmente abandone el puesto de trabajo.
  
- **Ejemplificación de conductas constitutivas acoso moral o mobbing:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso psicológico o moral en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ataques a través de medidas adoptadas contra la persona acosada, por las que se limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo.
3. Ignorar la presencia de la persona.
4. No dirigir la palabra a la persona.
5. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
6. No permitir que la persona se exprese.
7. Evitar todo contacto visual.
8. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas verbales o por escrito.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
5. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
6. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
7. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
8. Amenazas y agresiones físicas.

### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 7.2.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

### Definición

Constituye **acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de contenido, naturaleza o índole sexual, no consentido por la persona que lo recibe, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.**

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

También se considera acoso sexual el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual. En este caso será también un acto de discriminación por razón de sexo.

Las dos sub tipologías mayoritarias que se derivan de este tipo de condicionamiento sexual son:

#### 1.-Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o 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.

#### 2.-Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### Elementos de conceptualización del acoso sexual:

- ✓ La naturaleza del comportamiento ha de ser claramente sexual o con connotaciones sexuales.
- ✓ De forma general es necesario, en la mayoría de los supuestos, una pauta repetitiva de conductas o acciones ofensivas. Pero hay que tener en cuenta que comportamientos aislados o infrecuentes, pueden ser suficientemente graves para ser calificado de acoso sexual, no requiriendo que la conducta sea sistemática ni prolongada en el tiempo.
- ✓ La conducta debe no ser deseada por la persona que la recibe. El acoso sexual se distingue de las aproximaciones ligeramente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son consentidas por la persona que las recibe.
- ✓ No es necesario que exista intencionalidad en la persona que produce la conducta sexual, la falta de intencionalidad no exonera de responsabilidad.

### Ejemplificación de conductas constitutivas de acoso sexual:

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

#### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos sobre fantasías, preferencias o habilidades sexuales.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

#### 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.

### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Gestos obscenos, silbidos, miradas impúdicas.
- Tocar intencionadamente o “accidentalmente” los órganos sexuales.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

### 7.3.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

#### **Definición**

Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

- **Elemento de conceptualización del acoso por razón de sexo:**

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:

- ✓ **Comportamiento no deseado ni consentido por la persona que lo sufre.**
- ✓ **Hostigamiento**, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- ✓ Que no se trate de un hecho aislado, se requiere reiteración en la conducta y prolongación en el tiempo.

El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con:

- ❖ El mero hecho de ser mujeres
  - ❖ Por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural, enfermedad por periodos menstruales).
  - ❖ Por el hecho de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.
- 
- ✓ 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 (quebranto el rol de género).
  - ✓ Normalmente el acoso por razón de sexo persigue un objetivo consistente en forzar a la persona trabajadora a abandonar voluntariamente su puesto de trabajo o renunciar a derechos y beneficios que le corresponden.

- **Ejemplificación de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

#### 7.4.- Definición y conductas constitutivas de acoso identidad de género u orientación sexual

##### **Definición**

Constituye **acoso por identidad de género o por razón de orientación sexual cualquier comportamiento o conducta hacia una persona, que no sea aceptada o deseada por esta, y que tenga por objeto atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo con motivo de:**

- ✓ Ser una persona Lesbiana, gai, transexual, bisexual o intersexual.
- ✓ Estar en un proceso de reasignación de sexo o género o por el sentimiento de pertenencia de la persona a un género u otro con independencia de su sexo biológico.

- **Elemento de conceptualización del acoso:**

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

- ✓ **Comportamiento no deseado ni consentido por la persona que lo sufre.**
- ✓ **Hostigamiento**, entendiéndolo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- ✓ Estos tipos de acoso algunas veces se pueden producir sin intención, pero la falta de intencionalidad no exonera a la persona que lo realiza.

- **Ejemplificación de conductas constitutivas de acoso sexual:**

- ✓ Decir insultos basados en la identidad de género o la orientación sexual de la persona.
- ✓ Utilizar fórmulas ofensivas para dirigirse a la persona.
- ✓ Ridiculizar su aspecto, movimientos, tonos de voz, etc.
- ✓ Menospreciar sus habilidades y potencial intelectual con motivo de su identidad de género u orientación sexual.
- ✓ Utilizar humor ofensivo con motivo del sexo u orientación sexual.

## 7.5.- Definición y conductas constitutivas de acoso discriminatorio

### **Definición**

Constituye **acoso discriminatorio**, cualquier conducta realizada con causa en las conductas que atenten contra una persona basadas en su nacionalidad, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social con la finalidad de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas antes citadas. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

### **Ejemplificación de conductas constitutivas de acoso discriminatorio:**

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas propias de acoso discriminatorio cuando se llevan a cabo con motivo de alguno de los **supuestos referenciados en el punto anterior**.

### **Ataques con medidas organizativas**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### **Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ataques a través de medidas adoptadas contra la persona acosada, por las que se limita las posibilidades de comunicarse con sus compañeros, o se aíslan o se cuestionan repetidamente sus decisiones o su trabajo.
3. Ignorar la presencia de la persona.
4. No dirigir la palabra a la persona.
5. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
6. No permitir que la persona se exprese.
7. Evitar todo contacto visual.
8. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

#### **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima**

1. Amenazas verbales o por escrito.
2. Gritos y/o insultos.
3. Llamadas telefónicas atemorizantes.
4. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
5. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
6. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
7. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.
8. Amenazas y agresiones físicas.

#### **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

## 8.- POSIBLES MANIFESTACIONES DE ACOSO

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 empresa.
- Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa.

**Ambos acosos pueden a su vez 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.

## 9.-PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA Y QUEJA ANTE UNA SITUACION DE ACOSO ACCIONANDO LA VIA INTERNA.

### Consideraciones generales del procedimiento

#### **1.-Designacion de la persona de referencia y/o persona instructora**

La empresa designa a **la persona que ocupa el puesto de CEO** como **persona de referencia y/o persona instructora** para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento.

Por las dimensiones de la Empresa, al momento de la elaboración del presente protocolo no es posible designar instructor suplente. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal del Instructor designado en el punto que antecede, se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias y ante qué persona.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o alguna de las persona afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto , deberá abstenerse de actúa y deberá comunicarlo a la empresa para que le sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas no se produjera abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

**2.- Canal de Denuncia: Las denuncias o quejas igualmente se presentarán en la dirección de correo electrónico: [miguel@modumsport360.com](mailto:miguel@modumsport360.com)**

**3.- Las denuncias no podrán ser anónimas.**

**4.-** Podrá poner en conocimiento de la Empresa la existencia de una situación de acoso tanto la persona que se siente acosada como un tercero conocimiento de esta situación.

**5.-** Se deberá garantizar el respeto a los principios que regirán el procedimiento a los que se ha hecho referencia en el presente protocolo. En particular, la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la

persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

**6.-** La Empresa se reserva el derecho a poder derivar la tramitación del procedimiento a una persona externa que sea experta y/o una empresa experta en la resolución de este tipo de situaciones, siempre que la dificultad y complejidad de la misma lo aconseje. En este caso, las partes serán ampliamente informadas y no supondrá una merma de derechos para las partes.

10.-DIAGRAMA DE LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA POR VÍA INTERNA

**PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA**  
(canal de denuncia: miguel@modumsport360.com)



**FASE I: VALORACIÓN Y ASISTENCIA**  
(DURACIÓN MÁXIMA 5 DÍAS LABORABLES)



**FASE II: ACTIVACIÓN E INVESTIGACIÓN. INFORME DEL EXPEDIENTE**  
(DURACION MÁXIMA 20 DIAS LABORABLES)



**FASE III: RESOLUCION DEL EXPEDIENTE**  
(DURACIÓN MÁXIMA DE 10 DIAS LABORABLES)



**SEGUIMIENTO DE LO ACTUADO**  
(PLAZO MÁXIMO: 30 DÍAS NATURALES)

## 9.2.- FASES DEL PROCEDIMIENTO.

### FASE I: FASE DE VALORACIÓN Y ASISTENCIA

El protocolo para la prevención y actuación contra el acoso en el ámbito laboral de la empresa MODUM SPORT 3.60 S.L solo se activará una vez recibida la denuncia interna (ANEXO I), la cual debe hacerse por escrito y debe contener como mínimo:

- ✓ Nombre y apellidos de la persona que presenta la denuncia
- ✓ DNI
- ✓ Cargo o puesto de trabajo que ocupa en la empresa
- ✓ Nombre y apellidos de la persona contra la que se interpone la queja o denuncia
- ✓ Descripción detallada de la situación y/o conducta que motiva la queja fijando con detalle los hechos que resulten relevantes, descripción de los hechos, fechas, duración, frecuencia de reiteración, etc.
- ✓ Referenciar con nombres y apellidos a los testigos.

A la persona que presenta la queja o denuncia se le informará de los siguiente:

- ✓ Todas las personas pueden estar acompañadas y asesoradas, en todas las actuaciones que realicen, por personas de su confianza, pudiendo ser la Representación Legal de sus trabajadores.
- ✓ A la persona que presenta la queja o denuncia se le informará de las vías de las que dispone a los efectos de hacer valer sus derechos. Así la persona dispone de dos vías:
  - **Vía Interna:** a través de denuncia dentro del procedimiento del protocolo de acoso consignado en el presente documento.
  - **Vía externa:** A través de la iniciación de un procedimiento fuera del ámbito de la empresa:
    - Vía administrativa: Interponiendo denuncia ante Inspección de Trabajo.

- Vía Judicial: Interponiendo una demanda ante la Jurisdicción Social o presentación de denuncia o querrela ante la Jurisdicción penal.

La utilización de la vía interna no excluye la utilización de la vía externa, así como tampoco excluye la solicitud de la aplicación de medidas cautelares mientras el procedimiento judicial o administrativo este instruyéndose. No obstante, la utilización de la vía externa si suspende el procedimiento en vía interna hasta que la resolución judicial sea firme.

Esta **fase I puede finalizar de alguna de estas formas**:

- ✓ La persona solicitante decide no continuar con el procedimiento: la persona instructora emite un informe preservando el anonimato de la persona solicitante y exponiendo los motivos de la consulta o queja, el cual remite a la Empresa.
- ✓ La persona solicitante decide continuar con el procedimiento.

#### **Alternativa.-Posibilidad de Mediación y conciliación**

Sin perjuicio de lo anterior, cuando de los hechos expuestos no se deduzcan indicios de que se esté produciendo una situación de acoso al no cumplirse con los requisitos previstos en cada caso, pero si haya indicios de que se está produciendo una situación inapropiada. A la persona que presenta la queja o denuncia se le informará de la **posibilidad de realizar un acto de conciliación y/o mediación** con la persona presuntamente acosadora. Este se propondrá cuando:

En este supuesto, la persona de referencia con el consentimiento de la persona actuante, puede comenzar una mediación, una vez haya recabado a tales fines, también el consentimiento de la persona que esté teniendo la conducta inapropiada.

En este sentido, la empresa podrá nombrar una persona externa a la organización para llevar a cabo esta mediación o conciliación.

La persona responsable de la mediación o conciliación elaborará un informe final tanto si ha llegado a un acuerdo como si no. Este informe contendrá:

- Firma de todas las partes implicadas
- Tendrá copia la persona instructora y las persona denunciante y denunciada

## FASE II: FASE ACTIVACIÓN E INVESTIGACIÓN E INFORME DE CONCLUSIONES

### Activación

Si tras la fase de iniciación y asistencia la persona actuante considera oportuno tramitar el expediente Informativo contradictorio, por no haberse resuelto satisfactoriamente la situación que denuncia, se dará inicio a la Fase II.

Esta segunda fase solo dará inicio cuando la denuncia sea interpuesta por la propia persona agraviada.

Esta Fase **debe iniciarse dentro de los dos días laborables siguientes** a la finalización de la Primera Fase.

### Investigación

La persona instructora y/o de referencia realizará una **investigación** rápida y confidencial **en el término de 17 días laborables**.

Durante esta **investigación**, en la que se **oír a las personas afectadas y testigos** que se prepongan y se **requerirá cuanta documentación sea necesaria**, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las **personas que sean requeridas deberán colaborar** con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del **expediente se dará audiencia**:

- ✓ En primer lugar, a la **persona actuante**.
- ✓ En segundo lugar, a la **persona denunciada**.
- ✓ Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas

trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la dirección de la empresa adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso.

Dichas medidas no pueden suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

### **Informe de conclusiones**

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

El informe podrá concluir:

- A. que de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la persona instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- B. Que de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.
- C. Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar

repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

El informe de conclusiones será remitido por la persona instructora a la empresa en un plazo máximo de tres (3) días hábiles. Lo contenido en el Informe no resulta vinculante para la empresa.

(Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas).

### FASE III: RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE CONTRADICTORIO

La dirección de MODUM SPORT 3.60 S.L una vez recibido el informe de conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito:

- a la persona actuante.
- a la persona denunciada.
- a la persona instructora.
- a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de **MODUM SPORT 3.60 S.L** procederá a:

- ✓ Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- ✓ 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:

1. 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.
2. 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 empresa 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, (citada a modo de ejemplo y sin que tenga carácter limitativo):

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. La suspensión de empleo y sueldo
3. La limitación temporal para ascender
4. El despido disciplinario

A los efectos de régimen sancionador, en relación al la gradación de faltas e imposición de sanciones, se hace constar que la Empresa se rige por **“XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública”** (código de convenio: 99001355011983) cuyo **ámbito de aplicación** se extiende a todo el **territorio nacional**.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de **MODUM SPORT 3.60 S.L** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación.

Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

### 9.3 SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LO ACTUADO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre:

- Sobre los acuerdos adoptados
- sobre su cumplimiento
- sobre los resultados de las medidas adoptadas.

**Del resultado** de este seguimiento se realizará el oportuno **informe** que recogerá la propuesta de 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, en su caso.

Este informe se remitirá:

- a la dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias
- a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera
- a la persona responsable de prevención de riesgos laborales

(Con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas).

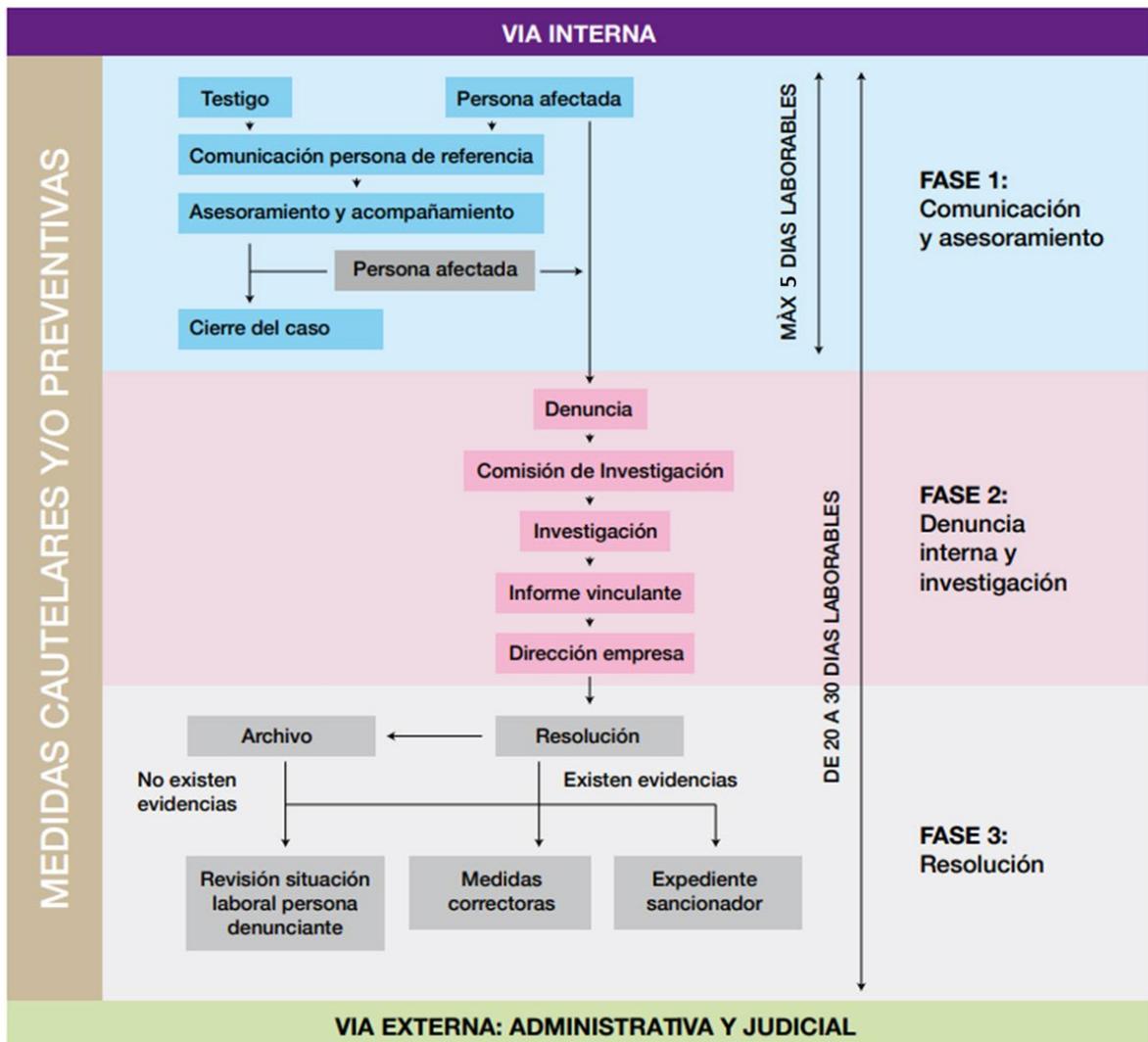
El informe de seguimiento persigue el fin de:

Reforzar y realizar de la forma más efectiva las acciones formativas y de sensibilización para lograr la 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 acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

### ITER DEL PROCEDIMIENTO



Todos los plazos que se relacionan en el presente expediente deben ser cumplidos a los efectos de observar los principios de eficiencia y celeridad. No obstante, en aras a la conveniente realización de la instrucción del procedimiento o de su ulterior resolución, podrán ser modificados previa consulta con las partes afectadas (persona denunciante y persona denunciada).

**11. OBLIGACIÓN DE ACTUACION DE LAS PARTES BAJO EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE. CONSECUENCIAS DE NO RESPETAR ESE PRINCIPIO: RESPONSABILIDAD POR MALA FE, FRAUDE O ENGAÑO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTUACIONES.**

Toda violación demostrada de los derechos establecidos en este protocolo debe de ser objeto de medidas disciplinarias, sin perjuicio de la aplicación de cualquier otra que se considere oportuna. Del mismo modo, cualquier comportamiento de fraude o engaño por alguna de las partes implicadas en un caso de acoso ha de ser también objeto de sanción disciplinaria.

En el caso de que el resultado de la investigación concluya la inexistencia total y absoluta de los hechos que se denuncian, se declare que los hechos totalmente falsos y se aprecie de forma clara y manifiesta la mala fe por parte de la persona denunciante, también se podrán adoptar medidas disciplinarias contra ella conforme al catálogo de faltas y sanciones recogido en el propio protocolo y en el convenio colectivo de aplicación.

**12. VIGENCIA DEL PROTOCOLO**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa y manteniéndose vigente hasta el 31 de diciembre de cada año prorrogándose automáticamente por periodos anuales.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo:

- ✓ En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

## 13.- MARCO NORMATIVO

### Ámbito Comunitario:

1.- **Directiva 2006/54/CE** del parlamento europeo y del consejo, de 5 de julio de 2006 sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres en materia de ocupación en el trabajo.

2.- **Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual**, incluida la recomendación 92/131/CE de la comisión, de 27 de noviembre de 1991, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en trabajo.

### Ámbito Estatal:

#### 1.- Constitución Española:

- \* Art. 14: Principio de Igualdad
- \* Art. 15: Derecho a la vida y a la integridad física y moral
- \* Art. 18: Derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen
- \* Art. 35: Derecho al trabajo, sin que en ningún caso se pueda discriminar por razón de sexo.

#### 2.-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

- \* Art. 6: relativo a la discriminación directa e indirecta
- \* Art. 7: Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- \* Art. 8: Discriminación por embarazo y maternidad
- \* Art. 9: Indemnidad ante represalias
- \* Art. 10: Consecuencias Jurídicas de las conductas discriminatorias.
- \* Art. 11: De las acciones positivas
- \* Art. 12: Derecho a la tutela judicial efectiva
- \* Art. 13: regula la prueba y especifica que en actuaciones discriminatorias por razón de sexo corresponderá a la persona denunciada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y en su proporcionalidad (inversión de la carga de la prueba).
- \* Art. 54.1: Obligación de las empresas de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que se han de negociar, si fuese el caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.
- \* Art. 48: Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- \* Art. 51: Indemnidad ante represalias

3.- **RD Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

4.- **RD 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y de modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

5.- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**

\*Art. 1: Objeto de la Ley

\*Art. 2: Ámbito subjetivo de aplicación

\*Art. 3: Ámbito objetivo de aplicación

\*Art. 4: Derecho a la igualdad de trato y no discriminación

\*Art. 5: Derechos a la información y al asesoramiento de las personas víctimas de discriminación.

\*Art. 6: Definiciones de las tipologías de acoso, sus consecuencias y las medidas de acción positivas.

\*Art. 9: Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

\*Art. 25: Medidas de protección y reparación frente a la discriminación.

6.- **LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.**

\* Art. 1: Objeto y finalidad de la Ley

\* Art. 12: Prevención y sensibilización

7.- **Ley 4/2023, 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**

\* Art. 14: Igualdad de Trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

\* Art. 15: Igualdad de trato y no discriminación LGTBI en las empresas.

8.- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales:**

\* Art. 2: Establece que el objetivo de la Ley es promover la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas y desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

\* Art. 4.2: Define los riesgos laborales como la posibilidad que una persona trabajadora tiene de padecer un determinado daño derivado del trabajo.

\*Art. 14 y ss: Derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y los deberes del empresario de proteger a las personas trabajadoras delante de los riesgos laborales.

\*Art. 33 y ss: se refiere a la participación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones en relación a la previsión de riesgos laborales.

#### **9.-RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS):**

\*Art. 8.13: Tipifica el acoso sexual como una infracción muy grave.

\*Art. 8.13.bis: Tipifica el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial como una infracción muy grave.

\*Art. 8.24: Tipifica el acoso sexual, el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando como una infracción muy grave.

#### **10.- XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública.**

\*Art. 24.Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación:

A) Se consideran faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los clientes.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

- Faltar al trabajo sin justificación dos días en un mes.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.
- Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
- Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.
- La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considera causa injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo.
- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo tanto al resto de la plantilla como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- Quedan incluidos en este inciso, el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- El acoso sexual o por razón de sexo.
- La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa que pueda motivar desconfianza hacia su autor, la continua falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media

autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción, y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo un día.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la Dirección de la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostentan cargos electivos sindicales, y en aquellos casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita del Jefe de la empresa, con la designación del Instructor y del Secretario.

Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los correspondientes representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado la persona afectada. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de las personas trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### **11.- Texto refundido del Estatuto de las personas trabajadoras:**

\*Art. 4.2.e: En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho al respeto a su intimidad y la consideración debida a su dignidad incluyendo la protección delante del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### Ámbito Autonómico

#### **10.- Estatuto de Autonomía de Cataluña**

\*Art. 15: Derecho a todas las personas a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de maltrato y de toda forma de discriminación, y derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

#### **11.- Ley 5/2008, de 24 de abril, el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista**

\*Art. 5.3: Determina el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como dos tipologías de violencia en el ámbito laboral.

\* Capítulo 7 (art.27-29), trata el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral y social.

12.- **Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de Igualdad de trato y no discriminación.**

13.-**Ley 17/2015, del 21 de julio, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

14.-**Ley 11/2014, de 2 octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales y por erradicar la homofobia, la biofobia y la transfobia (LGTBI).**

15.- **Guía de la elaboración del protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa (2021).** Comisión de Igualdad y Tiempo de trabajo del Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

En Barcelona, a 29 de junio de 2023.

## ANEXOS DEL PROTOCOLO DE LA EMPRESA:

### MODUM SPORT 3.60 S.L

- Anexo I: Formulario de Queja o Denuncia por acoso



NOTAS



