



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO, ABUSO Y/O VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

**Proceso: Igualdad
Versión: 1
Fecha aprobación:**



Contenido

1. COMPROMISO DEL CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.....	3
2. PRINCIPIOS RECTORES DEL CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ.....	3
3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ABUSO Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.....	5
3.1. OBJETIVO.....	5
3.2. ALCANCE.....	5
3.3. DEFINICIONES.....	5
3.4. NORMATIVA APLICABLE.....	5
3.5. MEDIDAS PREVENTIVAS.....	6
3.6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN.....	6
3.7. PRESIDENCIA.....	7
3.8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE ACTITUDES PRESUNTAMENTE ACOSADORAS.....	7
3.9. DEBER DE SECRETO.....	11
3.10. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.....	11
ANEXO I - DEFINICIONES.....	12
ANEXO II – FORMULARIO DE DENUNCIA.....	16



1. COMPROMISO DEL CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO.

Con el presente protocolo, el CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ (en adelante, también C.N.M.M.) manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital. Al adoptar este protocolo, C.N.M.M. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas 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 aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, C.N.M.M. 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 C.N.M.M.. La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, C.N.M.M. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa 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 mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse. El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad e integridad de las personas que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

En efecto, C.N.M.M. al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas— 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 denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. PRINCIPIOS RECTORES DEL CLUB NATACIÓN MADRID MOSCARDÓ.

C.N.M.M. como organización consciente de la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo en la productividad y el clima laboral, considera que las conductas constitutivas de acoso laboral no solo afectan directamente a las personas involucradas, sino que también afectan al entorno laboral y a las personas asociadas,



así como a personas usuarias de nuestros servicios. Por esta razón, nuestra organización se compromete a prevenir y abordar las conductas constitutivas de acoso mediante los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral.
- Toda persona tiene derecho a no ser discriminada directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a sindicatos y representación legal de los trabajadores, por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo que se trate.
- Toda persona tiene derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.
- Toda persona tiene derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas, incluidas las de naturaleza sexual, y frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, discapacidad, orientación sexual, orientación sexual y adhesión sindical y otras formas de violencia.
- Todas las personas tienen derecho a su integridad física y moral y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Todas las personas tienen derecho a un entorno laboral exento de riesgos y a que se adopten las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso.
- Todas las personas que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones que legalmente puedan adoptar, a plantear una queja y/o denuncia que será resuelta conforme al procedimiento previsto al efecto.
- La organización garantizará diligencia y buena fe como la actitud y el comportamiento que mostraran los miembros de nuestra organización al realizar sus actividades diarias, actuando con atención y cuidado en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas; con honestidad, transparencia y rectitud en sus acciones y decisiones.
- Se garantizará la imparcialidad.
- El principio de audiencia es un derecho fundamental de toda persona implicada en una situación presuntamente acosadora.
- Se garantizará la indemnidad frente a las represalias, mediando la buena fe de las actuaciones.



Cuando se produzca cualquier tipo de acoso dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de la alta dirección, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, y siempre que sea conocido por la entidad, ésta tiene el deber de adoptar las medidas necesarias para impedirlo.

Cuando los hechos acreditados sean constitutivos de falta laboral, por suponer conductas así tipificadas en las normas legales y convencionales aplicables, así como en el presente documento, se aplicarán medidas disciplinarias por parte de la entidad.

La impunidad del acoso en el trabajo atenta al derecho a la seguridad y salud en el ámbito laboral, e impide el logro de la igualdad.

3. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ABUSO Y/O ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

3.1. OBJETIVO

La implantación de este protocolo tiene por objetivo incorporar a la actividad diaria, la prevención que permita la eliminación de actitudes comprometidas o presuntamente acosadoras y, en el caso de producirse estas, poner a disposición de las presuntas personas agredidas un procedimiento de actuación diligente y con plenas garantías para todas las personas afectadas.

3.2. ALCANCE

Este Protocolo se aplica a toda la plantilla de C.N.M.M., sin importar la categoría profesional, la forma y lugar de prestación de servicios y la modalidad de contratación laboral.

Asimismo, se aplica a las personas que, aunque no tengan una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, como las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado, así como aquellas que compartan algún tipo de relación con C.N.M.M..

Del mismo modo, serán informadas las entidades que organicen actividades conjuntas con nuestra entidad, organizaciones colaboradoras, mercantiles proveedoras y demás, con indicación expresa de la obligación de su cumplimiento.

3.3. DEFINICIONES

Recogidas en el ANEXO I del presente procedimiento.

3.4. NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Organización Internacional del Trabajo.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales en sus artículos 4, 14 y 15.
- Constitución Española, en su artículo 40.2.
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Ley de Infracciones y sanciones en el orden social, en su Art. 8.13.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, Art. 173.1.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de Noviembre de 1991.
- Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales.
- Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo.
- Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios.

3.5. MEDIDAS PREVENTIVAS

Tal y como ya se ha expuesto, este Protocolo debe tener un carácter puramente preventivo. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Informar a todas las personas sobre el presente protocolo.
- Incorporar a la *web* de la entidad un apartado que incluya este protocolo.
- Poner a disposición de toda persona interesada un canal para la comunicación de situaciones comprometidas, actitudes sospechosas de acoso o acosos consumados.

3.6. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

La Comisión de Investigación estará formada por el/la Delegado/a de Igualdad, 1 persona por parte de la empresa y 1 persona por parte de los representantes de las personas trabajadoras, pudiendo contar además con expertos externos. Podrá darse el caso en que el/la Delegado/a de Igualdad forme parte de la representación de la empresa, coincidiendo en una misma persona.

Acometerán las siguientes funciones:

- a) Atenderán las denuncias que se les remita por la persona que recibe dichas comunicaciones.



- b) Llevarán a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente procedimiento, teniendo acceso a la información y/o documentación que pudiera tener relación con la denuncia.
- c) Realizarán cuantas entrevistas sean necesarias a las personas afectadas y testigos, solicitando toda la información que ayude a aclarar aspectos de la denuncia recibida.
- d) En caso de que fuese necesario, recabar opinión de expertos tanto internos como externos (psicología, derecho, ...).
- e) Archivar y custodiar en lugar seguro la documentación recabada.
- f) Mantener un exhaustivo cumplimiento en materia de protección de datos y confidencialidad de los hechos conocidos, incluso cuando no exista relación laboral.
- g) Elaborar un informe completo sobre la denuncia, actuaciones llevadas a cabo, información recabada y conclusiones llegadas a cabo por la Comisión. Este informe será facilitado a la Presidencia de C.N.M.M. para que tome las decisiones que considere.

3.7. PRESIDENCIA

La Presidencia de C.N.M.M. será quien reciba el informe de la Comisión de Investigación para valorar los hechos y actuaciones contemplados en dicho informe. En consecuencia, decidirá sobre la existencia o no de una situación de acoso laboral, y propondrá, en su caso, las medidas correctoras y disciplinarias que considere oportunas.

Podrá apoyarse de las personas que considere tanto a nivel interno como externo.

Entre sus funciones estará:

- a) Velar por la observancia del contenido del Protocolo.
- b) Resolver cualquier interpretación o duda que pudiera surgir en cuanto a su aplicación.
- c) Proponer mejoras del Protocolo.
- d) Resolver los expedientes que pudieran originarse.

3.8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE ACTITUDES PRESUNTAMENTE ACOSADORAS

- **Inicio del procedimiento**

El procedimiento se inicia, automáticamente, con la presentación de una denuncia de la persona afectada, su representante legal, persona relacionada con esta o cualquier persona conocedora de los hechos denunciados.

- **Presentación de la denuncia**

Preferiblemente se realizará por escrito y, preferentemente, a través del canal de comunicación previsto para este fin, el Canal de Denuncia de C.N.M.M., pinchando en el siguiente enlace o usando este código QR:

CANAL DE DENUNCIA



<https://app.turgpd.es/denuncias/67ePqQ>



O a través de la página web del Club Natación Madrid Moscardó accediendo a la pestaña CLUB -> CANAL DE DENUNCIAS.

Sin impedimento del uso del Canal de Denuncia comentado, cualquier comunicación se podrá presentar por cualquier otro medio ante el/la Delegado/a de Igualdad, bien sea presencial (La denuncia o queja verbal requerirá de una ratificación por escrito), por correo electrónico a administracion@clubnatacionmadrid.es, carta a C/ Andrés Arteaga, 5, Madrid. En el Anexo II se facilita un modelo de denuncia, simplemente a modo orientativo para comunicaciones presentadas por escrito no telemáticas.

Todas las denuncias serán tratadas con seriedad, transparencia, imparcialidad y confidencialidad, evitando en todo momento que la organización pueda tomar represalias contra los denunciantes de buena fe.

Recibida la denuncia, el/la Delegado/a de Igualdad facilitará un código numérico asociado al expediente y que será facilitado a la persona denunciante (en caso de denuncias a través del canal de denuncias digital, el código es facilitado de manera directa por el propio canal una vez enviada la comunicación).

Toda denuncia o queja se facilitará el máximo de pruebas que se tengan, con el fin de dar consistencia a la misma.

Las denuncias anónimas serán consideradas, si bien las mismas tienen un grado de dificultad importante a la hora de su resolución.

Todas las comunicaciones / denuncias realizadas deberán ser veraces, pudiendo la organización tomar las medidas oportunas en caso de denuncias falsas.

- **Plazo de presentación de la denuncia**

Se tendrá como plazo máximo de 12 meses a contar desde el momento en que se produjo el incidente.

- **Recepción, custodia, fase de investigación y resolución.**

La persona que reciba la comunicación, tendrá un plazo de 2 días laborables para activar el protocolo de acoso, transmitiendo a la Comisión de Investigación la existencia de una comunicación.



Esta Comisión tendrá un plazo máximo de 5 días hábiles para reunirse y analizar los hechos comunicados, con el fin de iniciar el proceso de investigación (10 días hábiles salvo que el trámite se retrasará por causas de fuerza mayor) y organizar cuantas reuniones sean necesarias con la persona denunciante y testigos, con el fin de conocer con precisión los aspectos que hayan quedado poco claro o poco evidenciados en la denuncia presentada, así como para confirmar la realidad, exactitud y absoluta veracidad del contenido de la denuncia.

Una vez analizado el caso y las pruebas, se citará a la persona denunciada de acoso para dar a conocer los hechos de los que ha sido denunciada (manteniendo la confidencialidad de la persona denunciante) para obtener su versión y que pueda manifestar lo que a su derecho considere.

Se actuará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto denunciante como persona presuntamente acosadora.

En todas las reuniones se realizará un acta que será firmada por todas las partes asistentes con el objetivo de dejar constancia lo hablado durante la reunión.

Una vez finalizado el proceso de investigación, la Comisión de Investigación tendrá un plazo de 3 días hábiles para elaborar un informe que recogerá todas las actuaciones practicadas desde que conoció la denuncia y su valoración sobre si los hechos conocidos son constitutivos o no de acoso laboral, sexual, acoso por razón de sexo y/o discriminatorio en el ámbito laboral.

La Comisión de Investigación, en su dictamen, resolverá:

1. El archivo de actuaciones, motivado por:
 - a. Desistimiento de la persona denunciante, sino procede la actuación de oficio.
 - b. Falta de causa.
2. La aplicación de medidas correctoras o de mejora.
3. En caso de que concluyera la existencia de una posible situación de acoso o abuso sexual, dará conocimiento para que la Presidencia de C.N.M.M. para que revise el expediente y tome las decisiones oportunas.

Durante todo el proceso, la Comisión de Investigación podrá contar con personal de la organización que considere necesario para el correcto desempeño de sus funciones, así como, con asesores externos que puedan ayudar a tomar conciencia del asunto, de su calificación y de las posibles vías de resolución.

La Presidencia de C.N.M.M. tendrá otros 3 días hábiles para resolver el expediente. En aquellos casos en los que se haya detectado que no siendo una situación de acoso y/o abuso, pueda ser una falta laboral, la Presidencia de C.N.M.M. sancionará según marque el régimen interno de la organización si lo hubiese, el Convenio aplicable, o en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores, incluyendo el despido para faltas muy graves (sin perjuicio de las restantes acciones que en Derecho puedan corresponder).

Si se diera el caso que, tras el cierre de la investigación, los hechos fuesen probados y



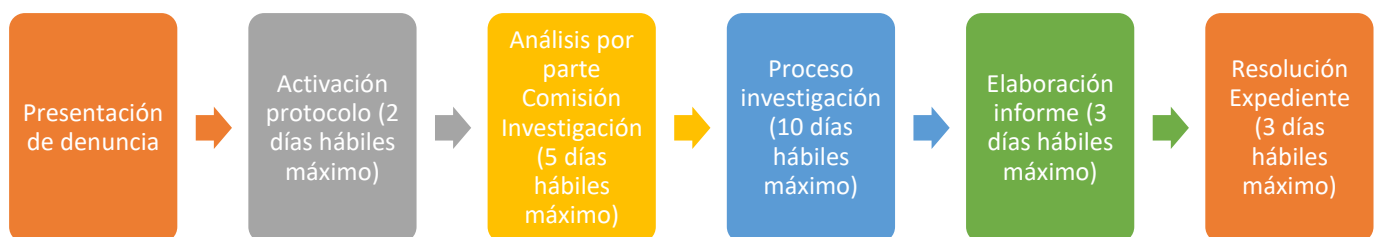
supusieran la comisión de un acto delictivo, la Presidencia de C.N.M.M. lo pondrá inmediatamente en conocimiento de las autoridades competentes, facilitando el contenido del informe y cuantas pruebas se dispongan, así como, poniéndose a su disposición para cualquier cuestión que fuera requerida a C.N.M.M..

En cualquier caso, la víctima podrá ejercer las actuaciones pertinentes en defensa de sus derechos. Este hecho dejará en suspenso este procedimiento hasta la completa resolución de la acción emprendida, sin perjuicio de la aplicación de las medidas cautelares que pudieran aplicarse.

La Presidencia de C.N.M.M. se compromete a actuar de la siguiente manera una vez constatados hechos relacionados con el acoso:

- a) Respecto a la persona acosada: C.N.M.M. facilitará todo el apoyo posible, incluyendo el que se pueda obtener a través del Servicio de Prevención Ajeno/Mutua en atención médica y psicológica, facilitando inclusive acudir en horario laboral.
- b) Respecto a la persona acosadora: C.N.M.M. le informará de los datos objetivos que acrediten que ha cometido acoso y las consecuencias. En caso de no producirse despido, se realizará un seguimiento de la conducta de dicha persona.
- c) Respecto al centro de trabajo: C.N.M.M. realizará encuestas que evalúen el clima laboral y realizará formaciones sobre igualdad y en materia de prevención de acoso y/o abuso en el ámbito laboral.

Resumen del cronograma de actuaciones:



- **Medidas cautelares**

La Presidencia de C.N.M.M., a propuesta solicitada por escrito de la Comisión de Investigación, podrá adoptar medidas preventivas que consideren adecuadas y proporcionales a las circunstancias del caso.

Es importante señalar que estas medidas no podrán suponer un perjuicio en el salario y la jornada de la presunta víctima, salvo en cuanto al lugar de prestación o el contenido del trabajo, siempre en consonancia con la categoría, jornada y salario correspondientes.



Estas medidas serán propuestas y adoptadas de manera confidencial y no se informará a ninguna otra persona que no esté implicada en la investigación y solución del caso.

- **Denuncia infundada o falsa**

Si a lo largo del procedimiento de investigación, hay indicios de que la denuncia es falsa o malintencionada, se iniciará un proceso para investigar y sancionar a la persona/s que formulen denuncias falsas o malintencionadas, además de por hacer un uso fraudulento de los canales puestos a disposición de las personas a las que se aplica el presente procedimiento.

- **Actos de obstrucción**

En aras de garantizar la protección efectiva de la víctima de acoso y la correcta investigación de las denuncias, la comisión encargada de llevar a cabo el presente procedimiento tendrá la obligación de poner en conocimiento de la Presidencia cualquier actuación que pudiera impedir o dificultar la investigación de los hechos, así como cualquier conducta que tenga como objetivo dejar impunes las conductas de acoso que hayan sido acreditadas. No obstante, en todo momento se respetará el derecho de defensa de la persona denunciada y se garantizará su derecho a valorar las pruebas que se presenten durante la investigación o instrucción del expediente correspondiente.

3.9. DEBER DE SECRETO

Todas las personas implicadas, incluyendo los miembros de la comisión de investigación y Presidencia, deberán mantener el más estricto deber de secreto respecto de cualquier dato que afecte al expediente.

En el caso de colaboradores externos, la obligación será asumida al aceptar la tarea encomendada.

Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar que se revele la identidad de la persona denunciante, de la persona denunciada, de los hechos, así como de los testigos que colaboren en la investigación.

3.10. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas se calificarán de leves, graves y muy graves. La mismas serán sancionadas según el convenio en vigor en cada momento y/o Estatuto de los Trabajadores y/o régimen sancionador interno si lo hubiese.



ANEXO I - DEFINICIONES

Según Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, en el que se define el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2 punto e), dispone:

Artículo 4. Derechos laborales.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante LOI, en sus artículos 6, 7, 8 y 9, dispone:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.



Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Para este protocolo se entenderá como acoso laboral aquello que la Organización Internacional del Trabajo, OIT, define como:

La acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Asimismo, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 28, apartado 1 define el Principio de Igualdad de Trato, el acoso, la discriminación directa y la discriminación indirecta como:

Principio de igualdad de trato: *la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.*

Acoso: *toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.*

Discriminación directa: *cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.*

Discriminación indirecta: *cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.*

De todo ello se derivan los distintos tipos de Acoso en el entorno laboral, que pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo:

ACOSO DISCRIMINATORIO: Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, con motivación de su género, edad, apariencia física, religión, origen étnico o racial, orientación sexual entre otros, que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se podrían considerar constitutivas de acoso discriminatorio las siguientes conductas:



- *Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición personal del trabajador o trabajadora.*

ACOSO SEXUAL: según definición ya dada del artículo 7.1 de la Ley 3/2007 y a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarían constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- *Observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o trabajadora.*
- *Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador o trabajadora, a la aprobación o denegación de estos favores.*
- *Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su sexo.*
- *Toda agresión sexual.*

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: según definición ya dada del artículo 7.2 de la Ley 3/2007 y a título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarían constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

A título de ejemplo, son conductas calificables como acoso por razón de sexo:

- *Cualquier conducta censuradora motivada por el ejercicio de una persona de derechos derivados de su condición sexual.*
- *Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.*

ACOSO MORAL O MOBBING: Como ya se ha adelantado se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima.

Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- *El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.*
- *Los atentados contra la dignidad de la persona.*
- *La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.*
- *La violencia verbal.*

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo o el acoso moral o mobbing pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por



parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

A efectos de este Protocolo se considerará:

Persona protegida: aquella persona amparada por el presente protocolo. Abarca a todo el personal interno de la organización. Asimismo, incluye al personal en formación, así como al personal de empresas subcontratadas que, aunque no pertenecen directamente a la plantilla de la organización, desarrollan su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

Además, también se incluye al personal proveniente de empresas de trabajo temporal, siempre y cuando desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la misma.

En definitiva, la expresión "persona protegida" se refiere a cualquier persona que se encuentre realizando una actividad laboral dentro del ámbito de la organización y que pueda ser víctima de acoso laboral.



ANEXO II – FORMULARIO DE DENUNCIA

C.N.M.M. pone a su disposición un canal de denuncias digital al cual podrá acceder a través de su página web o accediendo a través del enlace o del código QR siguientes:

CANAL DE DENUNCIA

<https://app.turgpd.es/denuncias/67ePqQ>



O a través de la página web del Club Natación Madrid Moscardó accediendo a la pestaña CLUB -> CANAL DE DENUNCIAS.

Por otra parte, si lo desea, podrá rellenar el siguiente formulario y presentarlo en C.N.M.M..

I. Persona que informa de los hechos:

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto:

Teléfono:

Email:

Especificar:

Persona que ha sufrido el acoso

Otras (especificar):

¿Considera que existe algún riesgo para usted o para los demás o considera que necesita de protección frente a represalias o similares? NO SI

II. Datos de la persona agresora:

Nombre y apellidos:

Puesto:



III. Descripción de los hechos:

Incluir relato de los hechos denunciados, fechas, lugar, pudiendo adjuntar al presente formulario de Denuncia las hojas numeradas que sean necesarias.

IV. Evidencias:

Adjuntar todas las pruebas que considere oportuno, así como testigos con nombre y apellidos.

V. Solicitud:

Por la presente, ruego se tenga presentada la denuncia de acoso frente a _____ (persona agresora), y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo de Prevención del Acoso y de la Violencia en el Trabajo de C.N.M.M..

Lugar, fecha y firma