

*Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y/o Acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa*  
**FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA**

|                                                                |                                                                     |                                                                                        |                                                                                            |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>D. Luis Quintano Romero</b><br>Representación de la entidad | <b>D.ª Paula Lizalde Remartinez</b><br>Representación de la entidad | <b>D. Diego Gastón Hernández,</b><br>Representación legal de las personas trabajadoras | <b>D.ª Azucena Tundidor Martínez,</b><br>Representación legal de las personas trabajadoras |
| <i>Versión 1.02 – actualizado a 18 junio 2026</i>              |                                                                     |                                                                                        |                                                                                            |

La dirección de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA y los representantes de los/las trabajadores/as con representación en la Comisión de Igualdad o de Seguimiento, reconociéndose recíprocamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

### **ACUERDAN:**

Establecer el presente Procedimiento de Prevención y Tratamiento de situaciones de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo en el trabajo para todos los centros de la empresa conforme a las siguientes disposiciones.

### **INTRODUCCIÓN:**

Este protocolo desarrolla el Artículo 48, de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

2

---

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores (en adelante RLT) deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Este protocolo está fundamentado, igualmente, en el conjunto de disposiciones legales que se reseñan a continuación:

- Arts. 3 y 5 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

- Directiva 2006/54/CE relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación y trabajo.
- Recomendación 92/131/CE, de la Comisión relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
- Directiva 76/2007/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato.
- Arts. 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 y 53.2 de la Constitución Española.
- Arts. 4.2.c), d) e), 17 y 19 del Estatuto de los Trabajadores.
- Arts. 4.7A), 14, 15.1.g), 16, 18, 22 y 25.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 7.10, apartados 11, 12, 13 y 13 bis del art. 8, art. 11.4, art., 12.3, art. 12.7, art. 12.13, art. 13.4, art. 13.7, art. 13.10, art. 16.3, todos ellos del R.D.L. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS).
- Leyes 51/2003 y 62/2003.
- Art. 48 Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Arts. 172, 173, 184, 191 del Código Penal.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres de erradicar la violencia machista.
- Reglamento UE 679/2016 sobre Protección de datos personales. (RGPD)
- Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de datos personales Garantía de Derechos Digitales (LOPDGDD)
- Ley 2/2023 de 20 de febrero, Ley del Informante. (Canal de Denuncias)
- Artículos 42 y 54 del Convenio Colectivo Estatal de Instalaciones Deportivas y artículo 42 y cláusula adicional primera del Convenio Colectivo de Espectáculos y Deportes de la provincia de Zaragoza.

### ***DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:***

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona que puedan considerarse discriminatorios, ofensivos, humillantes o violentos, tanto en el lenguaje sexista como en la actitud. Tienen derecho a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad, así como su integridad física y moral.

– Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

– Toda persona que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

– Todas las personas de la empresa tienen derecho a ser asistidos/as por su RLT en la tramitación del presente procedimiento.

– La representación de la Dirección de la empresa y la RLT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.

Las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de prevención y solución para los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

### ***DEFINICIONES:***

Definición de acoso laboral moral o “mobbing”: Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» en su terminología inglesa, «mobbing». Es a este tipo de acoso, al que se referirá exclusivamente este protocolo, sin olvidar, no obstante, que este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», en el que podemos incluir también toda una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral. A los efectos de este protocolo se considera como «acoso psicológico o moral «la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso psicológico o moral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

No tendrán, por tanto, la consideración de acoso psicológico/mobbing:

Aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse «mobbing» si no reúne las condiciones de la definición.

Las acciones de violencia en el trabajo, realizadas desde una posición prevalente de poder respecto a la víctima, pero que no sean realizadas de forma reiterada y prolongada en el tiempo.

Puede tratarse de auténticas situaciones de «maltrato psicológico en el trabajo», similares a las incluidas en el «mobbing», pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz. Como tales conductas violentas, deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de cada organización; pero no como «mobbing», por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, ello posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

Asimismo, no se considerarán conductas de acoso aquellas que, aun pudiendo incluirse aparentemente en la definición, se concluya que por sus características no constituyen comportamientos violentos (por ejemplo, las amonestaciones fundadas y motivadas por no realizar bien el trabajo, cuando no contengan descalificaciones improcedentes) o bien, cuando las pruebas presentadas no sean consistentes, sin ser falsas.

---

5

#### ***A) Conductas consideradas como acoso laboral***

- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores/as que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.

***B) Conductas que no son acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones)***

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varios trabajadores/as.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.

El acoso moral puede ser descendente (cargo superior hacia inferior), horizontal (mismo nivel) y ascendente (cargo inferior hacia superior). Constituye un factor de agravación el hecho que la situación de acoso se produzca por un superior.

6

---

**DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:**

**Constituye acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que sea indeseado por parte de la persona objeto de dicho comportamiento y respecto de los que el sujeto activo sepa o esté en condiciones de saber que resultan indeseadas y ofensivas para la persona objeto del comportamiento, que tenga lugar en el ámbito de la empresa o derivados de la relación laboral y 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, mediante comportamientos, actitudes o comentarios inapropiados.

Otra definición puede ser: todo comportamiento sexual considerado ofensivo y no deseado por la persona acosada, producido en el ámbito laboral o similar, utilizando una situación de superioridad o compañerismo y que repercuta a nivel laboral o docente generando un entorno intimidatorio o humillante.

El Acoso sexual puede clasificarse de distintas formas:

- Chantaje sexual / de intercambio o Acoso quid pro quo: Se trata propiamente de un chantaje sexual, es decir, “la consecución de un hecho a cambio de favores sexuales”. Se obliga al trabajador a someterse a determinados requerimientos sexuales y en caso de negarse, ser perjudicado laboralmente. Se utiliza explícita o implícitamente para tomar una decisión que afectará al futuro profesional del trabajador. Son sujetos activos de este tipo de actos quienes tienen poder para decidir sobre la relación laboral de la “víctima”.
- Acoso ambiental: Todas aquellas conductas que crean un ambiente de trabajo hostil, humillante o amenazador para el acosado. Pueden ser sujetos activos tanto superiores como compañeros de trabajo. Otros autores, para realizar su clasificación, se basan en la presencia o ausencia de acciones ejecutivas; se hace una discriminación entre aquellas manifestaciones que se desarrollan a “nivel de palabras”, es decir en el plano puramente comunicativo y aquellas que implican acciones ejecutivas, en cuyo caso se las considera modalidades más graves.

7

---

Debe quedar claro que, sea cual sea la modalidad padecida, cualquiera de ellas (leve, moderada, grave) es lo suficientemente importante para utilizar todas las herramientas que estén en nuestras manos para prevenirla.

**Constituye acoso por razón de sexo**, todo comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona en el acceso, promoción y retribución en su trabajo, así como consecuencia de la presentación por parte del mismo 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.

## **CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL**

A tenor de lo dispuesto en el artículo 12.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, así como en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, este protocolo debe prevenir la comisión de delitos contra la libertad sexual, así como la integridad moral en el trabajo.

Serán objeto de protección, a través de este protocolo todas aquellas conductas que coarten la libertad sexual de una persona. Dicha consideración corresponde a todas aquellas conductas recogidas en el Título VIII del Código Penal (arts 178 y sig). Estas son las siguientes:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

Estos tipos de violencia impactan en el derecho a decidir libremente, con el único límite de las libertades de las otras personas, sobre el desarrollo de la propia sexualidad de manera segura, sin sufrir injerencias o impedimentos por parte de terceros y exentas de coacciones, discriminación y violencia.

8

---

Las consecuencias físicas de las violencias sexuales pueden afectar gravemente a las personas que las sufren con motivo de las relaciones de poder que sustentan este tipo de violencias.

## **CONDUCTAS CONTRARIAS A LA INTEGRIDAD MORAL**

Se consideran contrarias a la libertad moral de una persona, aquellas situaciones en la que una persona o grupo de personas ejercen violencia psicológica sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, menoscabar su reputación, minar su autoestima, perturbar al ejercicio de sus labores, y degradar deliberadamente sus condiciones de trabajo, produciéndole un daño progresivo y continuo a su dignidad que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Este tipo de acoso moral entraña la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y/o personal de la persona trabajadora, dentro de un plan preconcebido para generar un resultado lesivo que produzca una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable.

Respecto a los delitos contra la integridad moral, hay que estar a lo dispuesto en el artículo 173 del Código Penal, en el cual se indica: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaleciéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Este tipo de conductas pueden dirigirse frente a una persona trabajadora subordinada (acoso descendente), aunque también puede ser contra otros compañeros/as de trabajo (acoso horizontal) o incluso contra un/a superior jerárquico/a (acoso ascendente).

Los elementos configuradores de las conductas de acoso contrarias a la libertad moral se pueden resumir en:

- Intención de dañar.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la persona acosada.

9

## **CIBERACOSO**

El ciberacoso, también denominado acoso en el ámbito digital o cyberbullying, es el uso de herramientas de comunicación tecnológicas con el fin intencionado de dañar o agredir a una persona o a un grupo de personas.

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Pueden ser constitutivos de ciberacoso, o acoso en el ámbito digital las siguientes conductas:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología

- Amenazas de tipo sexual, económico, físico o psicológico.
- Daño a la reputación
- Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)
- Suplantación de identidad

- Solicitud de sexo
- Acoso con cómplices para aislarla

#### Acoso sexual en línea

- Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos
- Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos

íntimos

- Explotación, coacción y amenazas, sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, outing, entiendo esta última, como la revelación de la orientación sexual de una persona, sin su consentimiento

- Bullying sexualizado
- Ciberflashing

#### Otras conductas constitutivas de acoso en el ámbito digital

- Publicación de información de carácter personal sin su consentimiento.

- Envío de correos electrónicos difamatorios.

- Insultos y amenazas en el entorno de internet.

- Hacer pública la identidad y datos de contacto sin su consentimiento.

- Enviar mensajes amenazantes por correo electrónico, teléfono, etc.

- Perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona de manera habitual.

- Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición.

- Discurso de odio sexista.

- Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza o difamación.

- Incitación al suicidio o a la autolesión.

- Abuso económico.

- Envío o reenvíos por medio de cualquier red social de información del ámbito privado de una persona.

Toda persona que sea conocedora de estos hechos tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento inmediato de la empresa para que se tomen las medidas adecuadas. Cualquier persona que participe reenviando y/o difundiendo sin denunciarlo podrá ser considerado igualmente responsable.

#### **OTRAS CAUSAS DE DISCRIMINACION ILICITA:**

Es una conducta indeseada basada en el color, nacionalidad, raza u origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o creencia, cuyo objetivo directo o indirecto es violar la dignidad y el derecho a la igualdad de oportunidades de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo en tomo a la misma.

El art. 17 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, incluye también las decisiones que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

11

---

#### **DENUNCIA FALSA:**

Se considerará denuncia falsa aquella en la que tras la instrucción del procedimiento establecido en este Protocolo resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- a) Que carezca de justificación y fundamento.
- b) Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

#### **EXCLUSIONES:**

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

## **PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:**

### **1. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

#### **1.1. CAUCES DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO.**

Se establecen dos posibles cauces para la resolución de los conflictos en materia de acoso en el trabajo:

a) **La Mediación:** concebida como vía inicial que se ofrece a la persona denunciante, encaminada a intentar una solución convenida mediante un proceso de mediación con la persona o personas denunciadas: es decir, proceso de intermediación al que podrán someterse voluntariamente las Partes implicadas.

b) **La Instrucción:** como cauce formal para la investigación y esclarecimiento de los hechos denunciados a los efectos de la constatación o no de la situación conflictiva y de la elaboración de un diagnóstico que permita adoptar las medidas legales oportunas según su calificación jurídica, incluyendo recomendaciones para la resolución del conflicto.

---

12

#### **1.2. INICIO.**

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos en el anterior capítulo 6 de este Protocolo, podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de:

1. A través de la página web de Stadium Casablanca, en el link situado en la parte inferior derecha de la misma, pinchando en “canal ético” y que deriva al siguiente link <https://fdigital.es/stadiumcasablanca-ced/> que será recepcionado por una persona externa a la empresa para la mediación o, en su caso, instrucción de las diligencias de investigación y esclarecimiento de los hechos por profesionales independientes y expertos en materia de acoso e igualdad.

Esta entidad ha nombrado y designado como gestor externo y encargado del tratamiento de los datos de dicho canal a la empresa Honos Abogados S.L.P, conforme al art. 6 de la Ley 2/2023 de 20 de febrero

Este canal de denuncia, permite comunicar e informar a través de diferentes formas acerca de lo siguiente:

1. Cualquier acción y/o omisión que puedan constituir infracciones del Derecho de la UE. (Art. 2 a) Ley 2/2023 de 20 de febrero).
2. Cualquier acción y/o omisión que pueda ser constitutivas de infracción PENAL o ADMINISTRATIVA (que supongan quebranto para Hacienda o la Seguridad Social)
3. Infracciones de derecho LABORAL en cuanto a materias de seguridad y salud en el trabajo.

## COMO SE PUEDE INFORMAR

Tal y como indica la Ley 2/2023 de 20 de febrero hay cuatro sistemas para poder informar:

1. **Formulario totalmente anónimo**, donde se denuncia una acción y/o omisión, con la finalidad que se pueda investigar si esa acción puede ser definida como delictiva y, por lo tanto, procedamos a informar a la autoridad pertinente. En este caso, solamente se tratarían los datos del presunto infractor en caso de que el informante los haga llegar y, por lo tanto, no se podría hacer llegar una respuesta a los hechos informados, dado que no trataríamos ningún dato como informante.
2. **Formulario con datos del informante**, donde los datos del informante se tratarían solamente por Honos abogados SLP., y con la única finalidad de poder averiguar sobre las acciones y/o omisiones sobre las que se informa. Los datos nunca serían revelados, salvo que conforme al art. 9 de la ley deban ser comunicados al Ministerio Fiscal. En todo caso, una vez obtenido el relato de hechos y cumpliendo el procedimiento se informará en un máximo de 7 días, indicando que se ha recibido la información. y en los siguientes 3 meses, se procederá a investigar los hechos narrados. En ningún caso se comunicará a la persona implicada la información de la identidad del informante.
3. **Sistema de grabación de voz a través de una propia grabación**. Se puede escoger entre una comunicación anónima, escogiendo esa opción y adjuntando su grabación, o bien haciéndola llegar por medio del formulario con los datos, recibiendo un correo con copia de lo enviado. En todo caso, la conversación siempre será guardada conforme al criterio de protección de datos y política de privacidad expuesta, y por lo tanto a disposición del informante siempre que la requiera.

- 4- **Entrevista.** En la web se desplegará un calendario con opciones que se confirmará mediante un mail de confirmación, para poder mantener la privacidad de la misma. La propuesta es mediante la plataforma zoom, donde también se procederá a grabar dicha entrevista y quedará a disposición del informante. En todo caso, para poder usar este sistema, podrá escoger del calendario y horas para proponer una entrevista con la persona instructora. Si no fuese posible esta tecnología, podemos atenderle personalmente donde Vd. proponga. Este sistema es complejo de poderse prestar en denuncias anónimas.

2. La Dirección de LA EMPRESA, o bien,

3. De cualquier miembro de la Comisión paritaria de Igualdad o de cualquier Representante Legal de la plantilla.

Las actuaciones de mediación o instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

Por el contrario, no se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias verbales no ratificadas por escrito, sin perjuicio de que LA EMPRESA lleve a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

☐ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el link al formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.

☐ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia a través del canal ético, se acusará inmediatamente recibo de la misma y se designará como mediador/a o instructor/a la empresa responsable de la gestión del Canal o, en su caso, de averiguación, necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona denunciante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados.

Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por el/la Mediador/a y/o el/la Instructor/a para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

---

15

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

### **1.3. PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN.**

En atención a que, en la mayoría de los casos, lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite previo, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento de Mediación en virtud del cual la propia persona afectada pueda explicar claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva e incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de que cese inmediata y definitivamente en la misma. Dicho trámite previo podrá ser llevado a cabo, si la persona denunciante así lo prefiere, por el trabajador o trabajadora de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA o asesor/a que, a su libre elección, designe por escrito para que le represente.

Una vez ratificada la denuncia, el/la Mediador/a procederá del siguiente modo:

☐ Recabará de la persona afectada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para el fehaciente conocimiento de los hechos.

☐ Se informará a la persona afectada que la información a la que tenga acceso en el curso de las actuaciones y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, con la única excepción de que deban ser utilizadas por FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA, para la adopción de medidas correctoras o sea legítimamente requerida para ello en un procedimiento judicial y/o administrativo.

☐ Podrá acordar, desde la fase inicial, la adopción de medidas cautelares en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen.

☐ Recabará de la persona afectada su conformidad o no a tratar de resolver el conflicto a través de la mediación como medio de intervención ágil, sencillo y discreto para intentar solucionarlo.

En el caso de que las circunstancias permitan dicha mediación y la persona denunciante se avenga a ello de modo expreso, las actuaciones preliminares y de mediación tendrán una duración máxima de 5 días laborables, a la finalización de las cuales el/la Mediador/a redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas, en las que reflejará:

a) Si finaliza con acuerdo entre las Partes: el fin del proceso y, en su caso, la adopción de las medidas que se determinen.

b) Si finaliza sin acuerdo: que el procedimiento dialogado de mediación se convierte en el paso previo al inicio del procedimiento de instrucción.

#### **1.4. PROCEDIMIENTO DE INSTRUCCIÓN.**

La intervención formal se instruirá:

☐ Cuando no se haya considerado adecuado realizar el proceso de mediación.

☐ Cuando la mediación se haya producido, pero no se haya solventado el problema.

Este procedimiento, que funcionará con independencia de las acciones legales coetáneas o posteriores que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa y/o jurisdiccional, deberá instruirse bajo los principios de objetividad, contradicción e igualdad de partes, garantizándose la protección de los derechos básicos de las personas afectadas, en especial, derecho a la intimidad y confidencialidad, evitando someterlas a explicaciones reiterativas de los hechos, salvo que sea estrictamente necesario para su esclarecimiento.

La persona instructora establecerá su plan de trabajo atendiendo a las siguientes pautas:

☐ Valorará nuevamente la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como separar a las Partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción.

☐ Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las Partes implicadas.

☐ Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.

☐ Podrá solicitar la participación del servicio médico de Vigilancia de la Salud y técnicos en riesgos psicosociales concertados por FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA, para conocer el presunto alcance y daño producido en la persona denunciante.

☐ Llevará a cabo las entrevistas que considere necesarias, para lo cual:

☐ Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a la información que sea precisa para la instrucción del procedimiento de investigación.

☐ Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA en un procedimiento judicial o administrativo.

☐ Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, advirtiéndoles por ello de su correlativa obligación de sigilo y absoluta reserva sobre el contenido de la entrevista, apercibiéndolas de que, en caso contrario, se podrían adoptar medidas disciplinarias en su contra.

☐ Redactará actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder del/la Instructor/a.

☐ Determinará las pruebas que se deban practicar, establecerá el procedimiento para su obtención, y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.

Las intervenciones de las personas participantes en el procedimiento deberán observar el carácter confidencial de las actuaciones por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas implicadas, tanto de la persona denunciada, como de la persona denunciante, por lo que se extremará la observancia del debido respeto a ambas.

La persona instructora, informará a las Partes directamente implicadas del procedimiento que se va a seguir, y podrá contar con la colaboración y auxilio de otras personas para el desarrollo de las actuaciones.

18

Con carácter general la instrucción tendrá una duración máxima de 10 días laborables, si bien la persona instructora, en casos excepcionales, razonando y motivando debidamente las causas que a su entender lo hacen necesario, podrá determinar la ampliación de dicho plazo.

Una vez finalizada la instrucción, en un plazo de 5 días laborables la persona instructora redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Comisión de Igualdad, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

Previa consulta a la Comisión paritaria de Igualdad, la Dirección de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA adoptará las medidas que estime oportunas, que podrán consistir en:

☐ Imposición de sanciones de carácter disciplinario a la/s persona/s denunciada/s o a la/s que hubieren presentado denuncia/s falsa/s, en los términos y con el alcance establecidos en el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales concordantes.

- ☐ Proporcionar ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.
- ☐ Revisar y actualizar la evaluación de riesgos laborales en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud.
- ☐ Cualquier otra que se considere conveniente.
- ☐ Sobreseimiento de la denuncia.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por lo tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante de buena fe, antes, al contrario, se supervisará con especial atención su situación personal en el trabajo para asegurar que el acoso no se produce.

#### **1.5. CONFLICTOS CON PERSONAS EXTERNAS A LA EMPRESA.**

Si se produjese una situación de acoso entre trabajadores y trabajadoras de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA y personas externas que compartan el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo, correspondiendo la adopción de las medidas disciplinarias y/o correctoras al empleador de quien acabe resultando acosador/a.

---

19

### **2. RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD.**

El seguimiento de las actuaciones preventivas en materia de acoso formará parte de las actividades propias del Comité de Seguridad y Salud y del Servicio de Prevención Ajeno, en especial, en lo relativo a riesgos psicosociales y vigilancia de la salud, a quien con el alcance estrictamente necesario para el debido cumplimiento de sus funciones, se informará de todas las actuaciones que se lleven a cabo en materia de acoso y discriminación, garantizando siempre la confidencialidad y el derecho a la intimidad de los afectados.

### **3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**

La Comisión paritaria de Igualdad se reunirá dos veces al año para llevar a cabo la evaluación y seguimiento del Protocolo de prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo, así como mantener el Protocolo permanentemente actualizado, incorporando en él aquellas medidas y mejoras que la experiencia demuestre necesarias y/o convenientes.

Los indicadores (conocidos por la comisión) desagregados por sexo que se utilizarán son:

1. Número de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, así como el porcentaje del total de personas trabajadoras, desagregado por sexo.

2. Número de personas trabajadoras que han hecho una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo en el puesto de trabajo, así como el porcentaje del total de personas trabajadoras, desagregado por sexo.

3. Número anual de medidas preventivas y/o de sensibilización que se han llevado a cabo en la empresa (horas de sensibilización/formación y listado de medidas).

---

20

4. Número de procedimientos sancionadores que se han llevado a cabo en la empresa durante el año, desagregado por sexo.

#### **4. MEDIDAS CORRECTIVAS.**

Dada la aplicabilidad imperativa del convenio colectivo de locales de espectáculos y deportes de la provincia de Zaragoza y, la complementaria del estatal de Instalaciones Deportivas, habrá de acudirse al artículo 42 de ambos, donde obra el Código de conducta laboral y a sus artículos siguientes en los que se encuentra la tipificación de las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing, que se califican de infracciones graves y muy graves.

No obstante, ello, se complementan dichos epígrafes con las siguientes conductas no específicamente o no tan detalladamente descritas en los mismos, también como faltas MUY GRAVES:

a) La violencia física interna, es decir, aquellas que suponen una agresión de esta naturaleza que se practican entre personas pertenecientes a FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA o entre personas de distintas entidades que presten servicios en un mismo centro de trabajo.

b) El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma específica.

c) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

d) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

Si de las conclusiones del Informe final del proceso de Investigación se constata la existencia de evidencias de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o de cualquier otro tipo de conducta inapropiada en el trabajo, la Dirección de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA adoptará las medidas disciplinarias establecidas en el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de aplicación bajo criterios de proporcionalidad y gravedad de la conducta.

21

---

Dada la posibilidad de que haya conductas que contravengan lo dispuesto en el presente protocolo, que puedan ser calificadas de graves y no muy graves, por la menor entidad de la acción realizada o el daño causado, las partes signatarias convienen la consideración de FALTA GRAVE, a complementar dentro del régimen disciplinario del convenio colectivo, es decir, entroncadas en el artículo 64 del mismo, las siguientes faltas:

a) Invitaciones impúdicas o comprometedoras;

b) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;

c) Contacto físico innecesario, rozamientos;

d) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;

- e) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- f) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;
- g) La impartición de órdenes vejatorias;
- h) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- i) Las actitudes que componen vigilancia extrema y continua;
- j) La orden de aislar e incomunicar a otra persona
- k) Cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Del mismo modo, se consideran LEVES, como las del artículo 63 del convenio colectivo, las siguientes faltas:

22

---

- a) Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramienta de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerarán en todo caso circunstancia agravante cualificada el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, así como el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

## **5. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de

las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. Así como lo indicado en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora del Canal de Denuncias, en relación a la identidad de las personas (informante y personas descritas en la información) y hechos información donde se permita deducir la persona del informante.

## **6. DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO Y FORMACIÓN.**

El texto íntegro de este Protocolo, incluido el link del formulario de denuncia anexo, será publicado en la página web de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA para su general conocimiento y libre acceso a efectos de su consulta.

Asimismo, se hará entrega a todas las personas trabajadoras de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA de un tríptico informativo en el que se resumen los aspectos más relevantes del mismo.

Dentro de las acciones formativas previstas en el Plan de Formación del año y de las posteriores revisiones del mismo, se contemplan acciones formativas en materia de igualdad y lucha contra el acoso laboral, que afectan a todos los trabajadores y trabajadoras en distintos niveles. Con esta formación se pretende mejorar el nivel de escucha de la empresa, dar instrumentos para gestionar las situaciones de acoso y, en definitiva, poder reaccionar con conocimiento de causa, antes estas situaciones.

---

23

## **7. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS**

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la Dirección de Personal valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora de las condiciones laborales de la persona agresora.

## **8. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación, será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de

sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de FUNDACION CANONICA STADIUM CASABLANCA.

## **9. POLÍTICA DE USO Y PRIVACIDAD DEL CANAL DENUNCIAS**

Este canal de denuncias se ha creado en base al art. 6 de la Ley 2/2023 de 20 de febrero. La gestión del mismo ha sido encomendada al despacho de abogados HONOS ABOGADOS S.L.P.

Este canal asegura plenamente la independencia, la confidencialidad, la protección de los datos y el secreto de las comunicaciones, que se requieren en esta ley y en el ámbito de la profesión de la abogacía y el secreto profesional.

HONOS ABOGADOS S.L.P., actuará en relación a los datos que se recojan en el mismo como encargado del tratamiento de los datos conforme al Título VI que marca la Ley 2/2023 de 20 de febrero y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos de Carácter Personal y Garantías de Derechos Digitales (en adelante LOPDGDD). Para ello ha firmado con la entidad responsable de los datos un contrato donde se le designa como Gestor del Sistema del Canal de Denuncia.

24

---

### **MAS INFORMACION**

Las personas que lo deseen pueden obtener más información sobre el tratamiento de sus datos personales y los datos de contacto del posible representante de la entidad a estos efectos, así como del DPO u otro responsable en materia de privacidad. En el momento de presentar la denuncia se le informará de cómo puede obtener esta información.

## **10. APROBACIÓN Y FIRMA DEL PROTOCOLO.**

En prueba de entera conformidad con la redacción definitiva del presente Protocolo modificada conforme a la normativa actual, lo firman todos los miembros de la Comisión paritaria de Igualdad, en Zaragoza, a 28 de noviembre de 2023.

## INDICADORES

### (Anexo I)

#### INDICIOS DE MOBBING EN EL CENTRO DE TRABAJO

|   | COMPORTAMIENTOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SI | NO |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1 | ¿Ha cambiado algún empleado radicalmente de comportamiento? Un trabajador que antes era alegre y hablador, de pronto deja de relacionarse con sus compañeros y se retrae o se muestra apático o irritable.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |    |
| 2 | ¿Alguien que no faltaba nunca al trabajo sufre ahora bajas frecuentes y prolongadas? El estrés emocional al que se ve sometida una víctima de mobbing repercute en su salud, no solo psicológica, sino también física.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |    |
| 3 | ¿Rinde poco alguien que antes rendía mucho más? Una caída en picado en el rendimiento suele ser un indicador de que algo no marcha bien.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |    |
| 4 | ¿Ha recibido de un empleado quejas reiteradas sobre el comportamiento de uno de sus superiores o de sus compañeros? Puede que quien las realiza está pidiendo a gritos apoyo para afrontar una situación de acoso moral.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |    |    |
| 5 | ¿Algún empleado se encuentra marginado? Es típico de los maltratadores influir en las relaciones del maltratado con el resto de la plantilla. Para ello, a la víctima se le excluye de las conversaciones, se le ignora, se le humilla, se le desprecia y se subrayan públicamente sus debilidades e incluso se llega a caricaturizar sus rasgos físicos.                                                                                                                                                                                        |    |    |
| 6 | ¿Ha percibido algún comportamiento incorrecto o fuera de tono? Que se produzca algún conflicto entre los empleados es hasta cierto punto normal en cualquier colectivo. Pero también puede ser indicio de maltrato psicológico. Frente a la sutileza y silencio con la que en ocasiones actúan los maltratadores, en otras hacen a sus víctimas objeto de gritos, riñas en público en un tono alto y humillante, etc. Puede que solo sea un episodio aislado, pero si se repite, también pudiera ser la actuación sistemática de un maltratador. |    |    |

## ACOSO MORAL

|    | COMPORTAMIENTOS                                                                                                                                                            | SI | NO |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1  | ¿Tiene limitadas las oportunidades de expresarse libremente o de comunicación?                                                                                             |    |    |
| 2  | ¿Es interrumpido continuamente cuando habla?                                                                                                                               |    |    |
| 3  | ¿Los compañeros le ponen pegas para expresarse o no le permiten hablar?                                                                                                    |    |    |
| 4  | ¿Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas?                                                                                                                   |    |    |
| 5  | ¿Se le niega el contacto, con miradas y gestos de rechazo, desdén o menosprecio, o ni siquiera le miran?                                                                   |    |    |
| 6  | ¿Se le niega el contacto, ignorando su presencia, no respondiendo sus comentarios ni preguntas o dirigiendo a terceras personas comentarios que, en realidad, son para él? |    |    |
| 7  | ¿La gente ha dejado, está dejando de hablar con él o es ignorado y/o evitado?                                                                                              |    |    |
| 8  | ¿Su correspondencia es interceptada?                                                                                                                                       |    |    |
| 9  | ¿No le pasan llamadas o dicen que no está?                                                                                                                                 |    |    |
| 10 | ¿Pierden u olvidan sus encargos?                                                                                                                                           |    |    |
| 11 | ¿Le asignan trabajos que le mantienen aislado del resto de sus compañeros?                                                                                                 |    |    |
| 12 | ¿Se prohíbe a sus compañeros que hablen con él?                                                                                                                            |    |    |
| 13 | ¿Las personas que le ofrecen apoyo son amenazadas?                                                                                                                         |    |    |
| 14 | ¿Las personas que le apoyan reciben ofertas para que se aparten de él?                                                                                                     |    |    |
| 15 | ¿Le gritan o regañan en voz alta?                                                                                                                                          |    |    |
| 16 | ¿Critican continuamente su trabajo?                                                                                                                                        |    |    |
| 17 | ¿No le asignan tareas nuevas, no tiene nada que hacer?                                                                                                                     |    |    |
| 18 | ¿Le cortan las iniciativas y no le permiten desarrollar sus ideas?                                                                                                         |    |    |
| 19 | ¿Le obligan a realizar tareas absurdas, inútiles o humillantes?                                                                                                            |    |    |

|    |                                                                                                                            |           |           |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|
| 20 | ¿Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos?                                                                      |           |           |
| 21 | ¿Le asignan tareas por debajo de su competencia?                                                                           |           |           |
| 22 | ¿Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes?                                                                  |           |           |
| 23 | ¿Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase?               |           |           |
| 24 | ¿Es sometido a informes confidenciales y negativos sobre él, sin notificárselo ni concederle la oportunidad de defenderse? |           |           |
|    |                                                                                                                            | <b>SI</b> | <b>NO</b> |
| 25 | ¿Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos?                                                                      |           |           |
| 26 | ¿Ocultan sus habilidades y competencias especiales?                                                                        |           |           |
| 27 | ¿Exageran sus fallos y errores?                                                                                            |           |           |
| 28 | ¿Informan erróneamente sobre su permanencia y dedicación?                                                                  |           |           |
| 29 | ¿Se ha producido una reiteración de sanciones infundadas sobre él?                                                         |           |           |
| 30 | ¿Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada?                                                        |           |           |
| 31 | ¿Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras?                                                        |           |           |
| 32 | ¿Le amenazan verbalmente?                                                                                                  |           |           |
| 33 | ¿Recibe escritos, notas, email o sms amenazadores?                                                                         |           |           |
| 34 | ¿Es calumniado o murmuran a sus espaldas?                                                                                  |           |           |
| 35 | ¿Difunden rumores falsos o infundados sobre él?                                                                            |           |           |
| 36 | ¿Critican continuamente su vida privada?                                                                                   |           |           |
| 37 | ¿Le ridiculizan o se burlan de él o de su vida privada?                                                                    |           |           |
| 38 | ¿Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender?                                                            |           |           |
| 39 | ¿Le sugieren que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica?                                              |           |           |
| 40 | ¿Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener?                                                          |           |           |
| 41 | ¿Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas?                                           |           |           |

|           |                                                                                          |  |  |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| <b>42</b> | ¿Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen?                            |  |  |
| <b>43</b> | ¿Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes?                               |  |  |
| <b>44</b> | ¿Es amenazado con violencia física?                                                      |  |  |
| <b>45</b> | ¿Recibe ataques físicos leves como advertencia?                                          |  |  |
| <b>46</b> | ¿Le atacan físicamente sin ninguna consideración?                                        |  |  |
| <b>47</b> | ¿Le ocasionan a propósito gastos para su perjuicio?                                      |  |  |
| <b>48</b> | ¿Le ocasionan daños en su domicilio, pertenencias (ej. Coche) o en su puesto de trabajo? |  |  |
| <b>49</b> | ¿Le ocasionan daños en útiles de trabajo necesarios e importantes para su cometido?      |  |  |
| <b>50</b> | ¿Le sustraen algunos de sus útiles de trabajo o de sus pertenencias?                     |  |  |

## ACOSO SEXUAL

Índice orientativo, en ningún caso exhaustivo ni limitativo, de conductas no deseadas de carácter sexual.

|   | COMPORTAMIENTOS                                                                                                                                         | SI | NO |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|
| 1 | Agresión física o cualquier contacto físico deliberado y no solicitado.                                                                                 |    |    |
| 2 | Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual, referidos al cuerpo, la apariencia, estilo de vida o la condición sexual de una determinada persona. |    |    |
| 3 | Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.                                                                     |    |    |
| 4 | Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad o indemnidad sexual.                                                                              |    |    |
| 5 | Exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual y no consentido.                          |    |    |
| 6 | Preguntas o insinuaciones sobre la vida privada de una persona.                                                                                         |    |    |
| 7 | Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que puedan afectar la integridad o la indemnidad sexual.                                                  |    |    |
| 8 | Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales todo y que la persona ha dejado claro que resultan inoportunas.                       |    |    |

## FORMULARIO ONLINE DE DENUNCIA DE ACOSO/DISCRIMINACIÓN.

<https://fdigital.es/stadiumcasablanca-comunicar/>

### Canal ético y de denuncias

Desliza hacia abajo para leer completamente

**POLITICA DE USO Y POLITICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCION DE DATOS DEL CANAL DE DENUNCIAS.**

**INTRODUCCION**

Este canal de denuncias se ha creado en base al art. 6 de la Ley 2/2023 de 20 de febrero. Siendo un **CANAL DE DENUNCIAS** cuya gestión ha sido encomendada al despacho de abogados HONOS ABOGADOS S.L.P.

Este canal asegura plenamente la INDEPENDENCIA, la CONFIDENCIALIDAD, la PROTECCION DE LOS DATOS Y EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES, que se requieren en esta ley y en el ámbito de la profesión de la abogacía y el SECRETO PROFESIONAL.

HONOS ABOGADOS S.L.P., actuará en relación a los datos que se recojan en el mismo como ENCARGADO DEL TRATAMIENTO de los

☐ Declaro haber leído y entendido la política de uso y la política de protección de datos del canal de denuncias \*

**Método elegido para informar**

☐ TOTALMENTE ANONIMO

☐ CON DATOS DEL INFORMANTE

☐ MEDIANTE UN SISTEMA DE GRABACION DE SU VOZ A TRAVES DE SU PROPIA GRABACION

☐ PEDIR UNA ENTREVISTA

**NOMBRE DE LA ENTIDAD \***

**POBLACIÓN \***

**PROVINCIA \***

Seleccionar...

Explica los hechos:

0 caracteres / 0 palabras

Si lo consideras necesario, aquí puedes aportar documentación.

Click or drop files to upload.

ENVIAR