

The background features abstract, organic shapes in a vibrant green color against a white background. A large, irregular white shape is positioned on the left side, resembling a stylized letter 'C' or a drop. Another green shape is partially visible on the right edge, and a third is at the bottom right corner.

**PROTOCOLO
PARA LA PREVENCIÓN Y
TRATAMIENTO
DEL ACOSO SEXUAL Y
POR RAZÓN DE SEXO EN
FUNDACION ADSIS**

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. NORMATIVA DE REFERENCIA	4
4. DEFINICIONES	5
4.1. Acoso sexual.	5
4.2. Acoso por razón de sexo.	5
5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	6
5.1. Procedimiento de garantía.	6
5.2. Presentación de denuncias.	6
5.3. Medidas cautelares.	6
5.4. Diligencias judiciales.	6
5.5. Extracto del Reglamento del Canal Ético.	6
6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES	8
6.1. Tipificación de faltas.	8
6.2. Sanciones.	9
7. SEGUIMIENTO	9

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Fundación Adsis garantiza un entorno de trabajo seguro y respetuoso con todas las personas.

En consecuencia, toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como la protección de sus derechos fundamentales y de carácter laboral.

De acuerdo con estos principios, en coherencia con los valores de **Fundación Adsis** y considerando que las conductas que atentan contra la dignidad de las personas no perjudican únicamente a los trabajadores y a las trabajadoras directamente afectadas, sino que repercuten en su entorno más inmediato, al conjunto de la organización y la sociedad, **Fundación Adsis** se compromete a evitar y no tolerar ningún comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso de cualquier clase (moral, sexual, por razón de sexo o discriminatorio) y a afrontar las quejas y/o denuncias que se tramiten al efecto.

En concreto **Fundación Adsis** se compromete a:

- Difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información para todas las personas que trabajan y/o colaboran en Fundación Adsis.
- Dar soporte y asistencia específica, en la medida de sus posibilidades, a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones en el seno de nuestra organización.
- Garantizar que todas las quejas y denuncias se tratarán de manera rigurosa y se tramitarán de forma justa, ágil, rápida y con plena garantía de confidencialidad.
- Garantizar que no se admitirán represalias hacia la persona acosada o que presente una queja o denuncia interna o hacia las personas que hayan participado de alguna manera en el proceso de resolución.

El protocolo que acompaña esta declaración concreta estos compromisos y será revisado de manera periódica por el Comité de Ética de Fundación Adsis.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Fundación Adsis asume la obligación de dar a conocer a sus trabajadoras y trabajadores, así como al colectivo de voluntariado, la política de la organización para combatir el acoso sexual y por razón de sexo, y en particular, la existencia de este protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo recogidos en el siguiente protocolo, pueden producirse en cualquier lugar o momento en el que las personas se encuentren por razones profesionales y laborales.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, del procedimiento judicial de tutela correspondiente, ni será incompatible con dicho procedimiento, debiendo Fundación Adsis continuar con la aplicación del mismo, con independencia de la resolución judicial que se adopte.

3. NORMATIVA DE REFERENCIA

La **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 define el acoso sexual y acoso por razón de sexo y establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) define el “acoso sexual” y el “acoso por razón de sexo” en los siguientes términos (**Art. 7**)

7.1. 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.

7.2. 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.

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

7.4. 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.

Tanto el **Estatuto de los Trabajadores** como el **Real Decreto Legislativo 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 en su artículo 8 incluye entre las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como por razón de sexo, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

4. DEFINICIONES

4.1. Acoso sexual.

La LOIEMH establece en su artículo 7.1.:

El acoso sexual se define como 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.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) insinuaciones o comentarios molestos y/o humillantes de contenido sexual
- b) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto o condición sexual;
- c) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- d) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- e) conducta no verbal de naturaleza sexual, por ejemplo, gestos obscenos u otros de similar naturaleza;
- f) contacto físico innecesario (rozamientos, tocamientos casuales, etc.);
- g) observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- h) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
- i) solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, especialmente si se provoca en la víctima intimidación y/o humillación.
- j) toda conducta contemplada en el Código Penal como constitutiva de delitos contra la libertad e indemnidad sexuales.

4.2. Acoso por razón de sexo.

La LOIEMH establece en su artículo 7.2.:

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.

Entre otros comportamientos, pueden constituir supuestos de acoso por razón de sexo:

- a) no promocionar a una trabajadora o trabajador por su condición sexual;
- b) no contratar o despedir a un trabajador o trabajadora por razón de su sexo,
- c) condicionamiento de cualquier clase por razón de maternidad, o por el ejercicio de la paternidad en los supuestos que ampara la ley;
- d) expresiones tendentes a despreciar o minusvalorar al sexo de la persona con comentarios ofensivos tanto de compañeros o compañeras como superiores jerárquicos.
- e) cualquier tipo de acoso moral (mobbing):
 - descendente, es el que se produce entre una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.
 - Horizontal, es el que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
 - Ascendente, es el que se produce entre una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

5.1. Procedimiento de garantía.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona asalariada o voluntaria, puede plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual y por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

5.2. Presentación de denuncias.

Las personas descritas en el inciso 5.1 deberán presentar sus quejas, denuncias o incidencias en el ámbito del Canal Ético de la Fundación con arreglo a su Reglamento de Funcionamiento. La gestión de las incidencias y denuncias se desarrollará también de conformidad con dicho Reglamento.

Las denuncias e incidencias denunciadas relativas a las cuestiones de las que trata este Protocolo serán siempre clasificadas **de máxima prioridad** a los efectos del artículo 9 de dicho Reglamento.

5.3. Medidas cautelares.

Durante la tramitación del procedimiento y con arreglo al procedimiento establecido en el Reglamento del Canal Ético, el organismo instructor podrá adoptar las medidas cautelares que considere necesarias –particularmente las relativas a incomunicación entre la presunta víctima y la persona denunciada- para evitar el contacto entre las personas implicadas, siempre con respeto a la presunción de inocencia, anonimato, confidencialidad y dignidad de todas ellas.

5.4. Diligencias judiciales.

En el caso de apertura de un procedimiento judicial de índole laboral o penal, el procedimiento interno de Fundación Adsis quedará automáticamente suspendido hasta que recaiga resolución firme, sin perjuicio de que se mantengan las medidas cautelares que se hubieran podido adoptar si así lo decidiera motivadamente el órgano instructor de la Fundación.

5.5. Extracto del Reglamento del Canal Ético.

A modo ilustrativo y siempre teniendo en cuenta la remisión normativa efectuada, se hacen constar las disposiciones del Reglamento de Funcionamiento del Canal Ético básicas a tener en cuenta:

Artículo 1.2. Sin género de dudas, en caso de presentarse una queja, sugerencia o denuncia relativa a prácticas prohibidas por el Código Ético y/o el Plan de Prevención, o por cualquiera de los Protocolos vigentes de obligado cumplimiento, ésta será tratada de forma absolutamente confidencial, adoptando las medidas oportunas para proteger los intereses de la Entidad y los derechos de las personas implicadas, así como asegurar el cumplimiento efectivo de tales normas.

Artículo 3.- Requisitos mínimos de la denuncia o comunicación de una incidencia. Con el fin de evitar abusos y una utilización inadecuada del Canal Ético, cualquier comunicación de este tipo debe respetar de una serie de elementos mínimos para que se produzca una posterior investigación sobre tal incidencia. La comunicación de la denuncia contendrá, en la medida de lo posible, la siguiente información:

1. identificación del denunciante;
2. descripción del evento sospechoso de manera detallada, consignando:
 - 2.1. en qué consiste la conducta presuntamente irregular;

- 2.2. posibles personas implicadas;
 - 2.3. fechas aproximadas de ocurrencia;
 - 2.4. medios con los que se ha realizado la posible conducta ilícita;
 - 2.5. área de actividad afectada;
3. posible impacto en procesos relevantes de FUNDACIÓN ADSIS;
 4. posible impacto económico, en caso de conocerlo.

En los casos de comunicaciones relativas a acoso o discriminación, no será exigible cumplimentar los incisos 3 y 4 anteriormente citados.

En su caso, y si es posible, debe aportarse documentos o evidencias de los hechos siempre que hayan sido obtenidos conforme a la legalidad vigente.

Artículo 4.- Confidencialidad y anonimato. El Canal Ético se basa en los principios fundamentales de anonimato y confidencialidad, que no podrán ser eludidos bajo ningún concepto pues son los que dotan de credibilidad a este mecanismo de control de cumplimiento normativo.

La entidad, a través del Comité de Ética, garantiza que cualesquiera documentos que se reciban serán tratados con absoluta confidencialidad, asegurando, asimismo, anonimato e indemnidad a la persona que se comuniquen con FUNDACIÓN ADSIS a través del Canal Ético, informando tan sólo a las personas estrictamente necesarias en el proceso de tramitación de la comunicación recibida.

Artículo 6.- Comunicaciones. 1. El Comité dispondrá de una cuenta de correo electrónico (canaletico@fundacionadsis.org) mediante la que recibirán notificaciones, quejas, denuncias y/o sugerencias, ya sean de trabajadores, colaboradores, usuarios o terceros, y a través de la que se comunicará con los interesados en cada momento en cada uno de los procesos. En caso de cambio de denominación de la cuenta, ésta deberá ser lo suficientemente indicativa de su finalidad permitiendo una fácil identificación.

Asimismo, con carácter excepcional y para el caso de que no resulte posible la comunicación telemática, se designa el domicilio de la Fundación sito en Madrid, C/ Peñascales, 14, C.P. 28028 para la recepción de la comunicación

Artículo 7.- Protección de los afectados. El Comité de Ética velará para que no se produzca ningún tipo de represalia sobre aquél o aquéllos que hubiesen planteado de buena fe sus consultas, denuncias o quejas. Si se confirmase que dichas personas han sido objeto de represalias, los autores de las mismas serán objeto de investigación y, en su caso, de sanción disciplinaria.

Artículo 8.- Procedimiento de comunicación de denuncias. 1. Recibida una comunicación, incidencia o denuncia, bien de terceros o bien de personal asalariado o colaborador de la entidad, el Comité de ética estará obligado a reunirse en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la recepción de tal comunicación.

Artículo 10.- Conflictos de interés e incompatibilidades. 1. En caso de que la persona afectada por una incidencia sometida al criterio del Comité de Ética sea un miembro del propio Comité o alguien con quien mantuviera una especial vinculación (amistad, familiar, etc.), éste deberá inhibirse inexcusablemente de conocer sobre el procedimiento inmediatamente después de conocerse tal circunstancia y deberá ser especialmente escrupuloso en el mantenimiento del deber de confidencialidad. En caso de no obrar de ese modo, la Fundación podrá adoptar contra esa persona las medidas legales o disciplinarias que correspondan una vez se tenga conocimiento de esa circunstancia.

6. TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

6.1. Tipificación de faltas.

Se considerarán **LEVES** las siguientes faltas:

- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.
- Uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves.
- Minimización o desprecio del fenómeno de la violencia de género.

Serán consideradas como **GRAVES**, entre otras, las siguientes faltas:

- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.
- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- La impartición de órdenes vejatorias de todo tipo.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona,
- Minimización o desprecio de un caso concreto de violencia de género del que se tenga noticia cuya víctima esté relacionada de algún modo con la Fundación.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad.
- Las conductas constitutivas de infracción muy grave, en el caso de que no se cumpliesen todos los requisitos para ser consideradas faltas muy graves

Serán consideradas como **MUY GRAVES**, las siguientes faltas:

- Chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual para sí o para otra persona, aunque la amenaza explícita o implícita, en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
- El acoso ambiental y acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave.
- En todo caso se considerará muy grave la agresión física.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Cualquier otra del mismo grado de gravedad
- Cualquier conducta constitutiva de acoso moral: arrinconamiento de la víctima, retirada u omisión deliberada de sus funciones, así como la inducción a otros para la realización de dichas conductas.

Agravantes:

En todo caso se considerará condición agravante:

- el abuso de situación de superioridad jerárquica,
- la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución,
- existencia de dos o más personas afectadas,
- discapacidad física o psíquica de la víctima,

- gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, médicamente acreditadas;
- la alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo.

Atenuantes:

- Haber procedido, por arrepentimiento espontáneo, a reparar o disminuir los efectos de la falta o a confesar el hecho.
- Cualquier otra de análoga significación.

6.2. Sanciones.

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad, serán:

Faltas leves:

- Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a catorce días.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
- Despido.

7. SEGUIMIENTO

Fundación Adsis, dentro del marco del Plan de igualdad de la organización, realizará el seguimiento y efectividad del presente protocolo.

Aprobado por el Patronato, en Madrid a 22 de septiembre de 2021.