



Grupo RC Celta

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO

12/04/2021



INDICE.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	2
2. PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.....	2
3. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.....	3
4. CONCEPTO DE ACOSO.....	4
5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA.....	8
- 5.1.- Interposición de la denuncia.....	8
- 5.2.- Responsable de la investigación.....	9
- 5.3.- Documentación de la investigación.....	11
- 5.4.- Reporte y respuesta.....	12
6. REGIMEN SANCIONADOR.....	13
7. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES.....	13
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL.....	13
ANEXO I. DENUNCIA DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL.....	15
ANEXO II. INFORMACIÓN PARA EL/LA DENUNCIANTE Y CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	17

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objetivo del presente protocolo es reiterar el compromiso del Grupo RCCelta con el cumplimiento de la normativa expresando su voluntad de prevenir, detectar y gestionar los riesgos de forma temprana y con el desarrollo de un comportamiento ético en todas las actividades que realiza.

De acuerdo con el Código de Conducta y Ética Profesional no se permiten, y se denunciarán, si se da el caso, comportamientos ofensivos, intimidatorios, discriminatorios, maliciosos, humillantes o de menosprecio, acoso, etc. hacia empleados o terceras personas vinculadas con el Grupo. Se tratará a todos los individuos y entidades sin discriminación y con objetividad, quedando prohibido facilitar información privilegiada y trato de favor a ninguno de ellos.

El Grupo no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico, sexual o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Asimismo, el Grupo se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los empleados. En este sentido, el Grupo se muestra firmemente comprometido con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas. En consecuencia, el Grupo respetará los principios y obligaciones del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y minimizará los tratamientos de datos personales de sus trabajadores que puedan suponer un incremento del riesgo de conductas constitutivas de acoso.

El presente protocolo es aplicable a todas las personas que trabajan en las sociedades que integran el Grupo RCCelta.

2. PRINCIPIOS APLICABLES Y MEDIDAS PREVENTIVAS.

Grupo RCCelta ha fijado los siguientes objetivos:

- No tolerar conductas que supongan discriminación por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no guarde relación objetiva con las condiciones de trabajo, se encuentre o no en la legislación aplicable o en la jurisdicción de aplicación.
- Promover una cultura corporativa de respeto, donde las personas responsables de las distintas áreas velen por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acoso.
- Promover campañas de comunicación y de sensibilización frente al acoso.
- Implantar una formación adecuada, preventiva y específica sobre el acoso, y para la resolución de conflictos entre los responsables de personas.
- Asegurar que en las encuestas relativas al clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Asegurar que los mecanismos para la denuncia e investigación sean ágiles y rápidos, respetando los derechos de ambas partes y garantizando el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los intervinientes.
- Adoptar las medidas disciplinarias que correspondan en el caso de detectarse conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otra conducta no tolerable.
- Adoptar las medidas de garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas que procedan en función de las circunstancias concurrentes en cada caso.

3. IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO.

El Grupo RCCelta cuenta con los siguientes mecanismos de prevención y detección del Acoso:

- **Código de Conducta y Ética Profesional** a disposición de todos los integrantes del Grupo, y de terceros, en la página web corporativa, en el que se recogen los principios y normas aplicables y de obligado cumplimiento.
- **Comité de Prevención del Acoso** que vela por el adecuado funcionamiento del Protocolo, realizando un seguimiento de la regulación aplicable, de los riesgos y de la eficacia de los controles de prevención. Este Comité actuará con independencia y honradez para acometer las funciones encomendadas. Asimismo, velará por la confidencialidad de la información que manejen en la ejecución de sus funciones.
- **Buzón de denuncias de acoso**, gestionado por el Comité de Prevención del Acoso a través del cual todos los integrantes del Grupo pueden reportar denuncias relacionadas con el acoso. El buzón es denunciaacoso@rccelta.es
- **Políticas de Compliance y procedimientos**, identificación de riesgos y controles, y asunción de diversos compromisos en los respectivos Planes de Igualdad que resultan de aplicación en Grupo RCCelta.

Tanto la Política de Compliance como los procedimientos están a disposición de todos los integrantes de Grupo RCCelta en la página web corporativa.

- Manifestación de aceptación, en la medida en que el Grupo requiere a sus integrantes que manifiesten que conocen y cumplen con los principios establecidos en el **Código Conducta y Ética Profesional**

A tal efecto, el Grupo RCCelta ha adoptado las siguientes medidas para el conocimiento de los principios establecidos en el Código de Conducta y Ética Profesional: la entrega del mismo, políticas internas y política de compliance en el momento de la contratación, formación presencial, actividades de comunicación (campañas de difusión, entregas de documentación, ...).

4. CONCEPTO DE ACOSO.

En el ámbito de la actividad que realizan las sociedades del Grupo pueden diferenciarse tres tipos de acoso motivados por distintos comportamientos o conductas que se caracterizan por crear un entorno intimidatorio,

degradante u ofensivo para la persona trabajadora y que atentan contra su dignidad y su derecho al honor, la intimidad, la integridad física o moral o la no discriminación.

En función de las causas o motivaciones que los originan, así como las conductas en las que se manifiestan, se distinguen los siguientes tipos:

- I. **Acoso laboral o mobbing:** consistente en la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma sistemática 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 profesional de la víctima.

El acoso moral o mobbing sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan, entre otras, conductas tales como:

- Las que suponen aislamiento o desacreditación/ridiculización de la víctima.
- Las que implican la asignación de trabajos absurdos o sobrecarga del mismo.
- La profusión de gritos o insultos, amenazas físicas y/o verbales.
- La difusión de rumores acerca de la víctima.

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, que evidentemente afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso.

No obstante, se adoptarán en cada caso las medidas que sean pertinentes para evitar que conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

2. **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos 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.

Entre otras conductas constitutivas de acoso sexual pueden distinguirse:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos a acercamientos físicos indeseados.
- Conductas verbales de naturaleza sexual no deseadas tales como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones y flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas.
- Se deberá prestar especial atención a los niños y adolescentes. Las personas menores de edad pueden estar expuestas a un mayor riesgo de ser manipulados y coaccionados por parte del/los agresor/es y presentan mayores dificultades que los adultos para revelar dichas situaciones, sobre todo si son ejercidas por personas con un ascendente de autoridad (real o percibida) sobre ellos y/o con la que mantienen una ligazón emocional
- Conductas no verbales de naturaleza sexual, como exhibición de fotos o materiales escritos de contenido sexual o pornográfico, miradas con gestos impúdicos, etc.
- Conductas consistentes en forzar a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales (por ejemplo: sexo a cambio del mantenimiento del puesto de trabajo o de la modificación de algún concepto de la relación laboral, o la petición reiterada de citas a las que se responde de manera negativa). Este tipo de conductas, habitualmente, se denominan chantaje sexual.
- La producción de un entorno laboral intimidatorio para la persona trabajadora, generando un ambiente laboral desagradable, intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante, conocido como acoso sexual ambiental, se refleja en conductas como: comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales o la exhibición de revistas o materiales con contenido sexual, entre otras.

3. **Acoso por razón de sexo:** consistente en 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.

Este tipo de acoso tiene su reflejo en conductas tales como:

- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
 - Comportamientos que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo, la maternidad o paternidad.
 - Situaciones en las que el sexo u orientación sexual de la persona se utilizan como condicionantes ante la toma de decisiones que le afectan personal o profesionalmente.
4. **Cyberacoso:** Se trata de conductas inadecuadas en el empleo de las nuevas tecnologías y conductas que pueden dar lugar a una situación de acoso a través de un tratamiento ilícito de datos personales o ciberacoso. Estas conductas pueden ser:
- La grabación de imágenes degradantes que afecten a la intimidad de los trabajadores, en particular –pero no solo– cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
 - La difusión de imágenes o videos de contenido sexual entre los trabajadores, ya se trate del envío por quien las haya recibido de forma legítima –el llamado ‘porno vengativo’–, o de la mera difusión en redes sociales o de comunicación (Telegram, WhatsApp) de imágenes o videos de terceras personas.
 - La publicación o difusión de mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto menoscabar la dignidad de un trabajador y crear un entorno humillante u hostil, especialmente -pero no solo- cuando estos supongan insinuaciones relativas a la vida sexual del trabajador.

- La publicación o difusión de comentarios despectivos, chistes ofensivos o demérito de la valía profesional de un trabajador en redes de mensajería instantánea o redes sociales ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del trabajador (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).
- El envío de mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de insultos o de rumores falsos empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN Y RESPUESTA.

El objetivo del presente documento es definir las directrices, el procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización.

- 5.1.- Interposición de la denuncia.

La denuncia de acoso se realizará por escrito, a través del buzón:

denunciaacoso@rcelta.es

La denuncia incluirá una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la misma, limitándose a aquella información que sea pertinente para el esclarecimiento de los hechos. Para facilitar este procedimiento se ha diseñado el correspondiente Formulario de denuncia que se adjunta como Anexo I al presente Protocolo.

Todas las comunicaciones serán recibidas y analizadas diligente, rigurosa y confidencialmente por el Comité de Prevención del Acoso del Grupo que determinará, en función de los hechos denunciados, su calificación determinando la gestión que en cada caso proceda.

- 5.2.- Responsable de la investigación.

En función de la información recibida, el Comité para la Prevención del Acoso determinará las pautas de la investigación necesaria para el entendimiento y esclarecimiento de los hechos. A tales efectos, determinará:

- **La persona denunciante.** A este respecto queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna que constituya una represalia por haber formulado una denuncia de acoso de buena fe.
- **La persona sobre la que pesan los indicios de incumplimiento o comportamiento poco ético,** con el fin de confirmar si se ha realizado cualquier acción o actividad que incumpla el Código de Conducta y Ética Profesional.

En el desarrollo de las investigaciones se deberá garantizar la no vulneración de los derechos fundamentales de las personas investigadas.

Todos los empleados tienen derecho a la presunción de inocencia y al honor, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar perjuicio a otro empleado.

Se considera denuncia falsa aquella efectuada de mala fe por no haber existido acoso en ninguna de sus manifestaciones. Se considerará denuncia falsa, aquella en la que, tras la instrucción del procedimiento se constate que concurren simultáneamente las siguientes circunstancias:

- Carezca de justificación y fundamento, y
- 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.

La denuncia que se demuestre carente de buena fe, malintencionada o efectuada con la intención de amenazar o perjudicar a un tercero, será considerada en sí misma una violación del Código Ético de la empresa.

En caso de que se probara la existencia de una denuncia o testimonio falso, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que correspondan.

- **La persona o personas responsable/s de realizar las investigaciones.** Las investigaciones serán realizadas por el Comité de Prevención del Acoso y otras personas designadas por éste. La persona o personas designadas como encargadas de realizar la investigación y resolución del expediente deberán tener pleno conocimiento teórico y práctico de cada modalidad de acoso -moral, sexual o por razón de sexo-. Podrá solicitarse, en su caso, ayuda a las propias áreas, o designarse colaboradores externos expertos en la materia.

La designación de personas responsables de las investigaciones quedará recogida en las actas del Comité de Prevención del Acoso.

Las personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento de una denuncia, tienen los siguientes deberes:

- Deberán actuar con autonomía e independencia de criterio respecto de la empresa y ejecutar su cometido con la máxima diligencia y competencia profesional.
- Guardaran secreto sobre cuanta información/ documentación, acuerdos, deliberaciones sean objeto de los procedimientos llevados a cabo de actuación y desarrollo frente al acoso, así como de utilizar la información /documentación, acuerdos, deliberaciones en beneficio propio o de terceros, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia, información y comunicación que procedan con las partes interesadas, la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa.
- Velar por la confidencialidad de las denuncias de acoso, y de los procedimientos de gestión de las denuncias, en cumplimiento de la normativa de protección de datos de carácter personal.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso laboral.

- Supervisar las medidas de seguimiento que se establezcan para la prevención de posibles situaciones de acoso laboral y/o casos de acoso laboral.

Además las personas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, entre las que se encuentran los miembros del Comité de Prevención del Acoso, y que tengan relación de parentesco y/o afectivo, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedaran automáticamente invalidadas para formar parte de este equipo, siendo sustituidas por otros/a trabajadores/as o profesionales con las mismas características profesionales que los inicialmente nombrados (cargo similar o superior, formación,...).

- **5.3.- Documentación de la investigación.**

La investigación se iniciará con la apertura de un expediente interno, y contará al menos con las siguientes acciones:

- Entrevistas con los notificantes y/o con las áreas involucradas con el objetivo de ampliar la información y entendimiento de la situación.
- Entrevistas con la/s persona/s denunciada/s con el objetivo de comprender la versión contraria y contrastar los hechos denunciados. En este sentido, se reconoce el derecho a la asistencia durante la entrevista por parte de los representantes legales de las personas trabajadoras, cuando así se solicite.
- Entrevistas con las personas involucradas en los hechos o que pudieran tener conocimiento de los mismos, que gozarán de la misma garantía de no represalia citada anteriormente.
- Solicitud de documentación a distintos departamentos y terceras personas.
- Posibilidad de solicitar, previa aprobación del Comité de Cumplimiento, informes periciales de profesionales externos.

En todo caso, se llevarán a cabo cuantas otras diligencias se estimen convenientes y necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

De todas las sesiones de investigación y entrevistas, se levantará acta en el momento de la finalización de la reunión, siendo firmada en el acto por todas las personas presentes. Cuando finalice la investigación, se elaborará un informe interno, y una propuesta de actuación que se elevará al Consejo de Administración.

La instrucción del expediente no durará más de 1 mes desde el inicio de la investigación, salvo que la investigación de los hechos aconseje alargar el plazo por el tiempo necesario.

En el supuesto de que se aprecie por el Comité de Prevención del Acoso y/o los responsables de realizar las investigaciones algún indicio de acoso sexual, se procederá a la adopción de las medidas cautelares que se estimen necesarias, y en este caso se tramitará el procedimiento de investigación de forma urgente, no debiendo extenderse su tramitación más allá de 15 días hábiles.

Cuando la comunicación recibida sobre un posible acoso sexual afecte a un menor de edad, será puesta inmediatamente en conocimiento de la Fiscalía de Menores y, en aquellos casos en que se trate de una situación ejercida por personas ajenas a la familia del menor de edad, también a sus padres o tutores.

- **5.4.- Reporte y respuesta.**

Una vez finalizada la investigación, se presentará un informe que deberá contener, al menos, una breve referencia de los medios utilizados, los resultados documentados y probados de la investigación, y una conclusión de la investigación, proponiendo las medidas a adoptar.

Asimismo, tras la finalización del expediente, se informará de las conclusiones del mismo tanto a la parte denunciante como a la denunciada.

6. REGIMEN SANCIONADOR.

Las acciones incluidas en este protocolo serán objeto de sanción disciplinaria conforme al régimen sancionador y a la legislación vigente.

En los supuestos de que un/a trabajador/a del Grupo, incurra en conductas constitutivas de acoso laboral será sancionado/a conforme a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación y en la legislación vigente.

Exclusivamente cuando el expediente verse sobre acoso sexual o por razón de sexo se informará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

7. ARCHIVO Y CUSTODIA DE LAS INVESTIGACIONES.

El Grupo RCCelta cuenta con un mecanismo de archivo de información habilitada al efecto, con acceso restringido a los miembros del Comité de Cumplimiento. El expediente generado de investigación será custodiado por el Comité de Cumplimiento.

8. SEGUIMIENTO Y CONTROL.

Con el fin de garantizar la efectividad en la adopción y aplicación de medidas preventivas en materia de acoso en la empresa, se realizará un seguimiento de los conflictos que hubiesen surgido, de las áreas donde han surgido y de la resolución que se hubiese adoptado.

Este seguimiento permitirá conocer la adecuación del protocolo o las carencias que el mismo presente, detectando así la posible necesidad de readaptar o realizar alguna modificación, ante la posible existencia de lagunas, vacíos de regulación que deban ser abordados en las sucesivas reformas y/o ampliaciones del mismo.

Goza de capital importancia realizar el seguimiento de las áreas donde se producen los conflictos dado que si son áreas donde los conflictos se repiten denotaría la existencia de un problema y habría que

analizar y ver donde radica el origen, si se debe a un ambiente hostil, toxico o proclive a que se produzcan conflictos de este tipo, y consecuentemente mediar para mitigar la hostilidad que crea el conflicto.

Se establece en consecuencia que el Comité de Prevención del Acoso con la colaboración de todos los departamentos integrantes de la empresa realizara un registro y seguimiento estadístico de los casos de acoso sexual y por razón de sexo acaecido.

ANEXO I. DENUNCIA DE UNA SITUACIÓN DE ACOSO LABORAL.

Por favor, para cumplir con el principio de minimización de datos personales, proporcione únicamente información pertinente para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación que genera la solicitud de inicio del protocolo de actuación frente al acoso.

- Solicito el Inicio del protocolo de actuación frente al acoso y con ello quedo informado que mis datos personales serán tratados por el Comité de Prevención del Acoso, formado por las empresas del [Grupo RC Celta](#), con esta misma finalidad.

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos _____

NIF _____

Puesto de trabajo _____

Teléfono de contacto _____

Correo electrónico _____

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN APORTADA

NO SI (especificar)

Fecha:

Firma del/de la solicitante
solicitante

Información básica sobre protección de datos de carácter personal	
Responsable	El Comité de Cumplimiento del Grupo RC Celta, formado por las entidades Real Club Celta de Vigo, S.A.D., Afoteuza e Corazón, S.L.U. y Fundación Celta de Vigo. Concretamente, el responsable del tratamiento de sus datos personales será la empresa de la que es empleado.
Finalidad	La gestión del protocolo para la prevención y erradicación del acoso por parte del Grupo RC Celta y la cesión de sus datos al Comité de Cumplimiento con esta misma finalidad.
Legitimación	El tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.
Conservación	Los datos personales serán tratados durante el tiempo estrictamente necesario para desarrollar el protocolo de actuación frente al acoso y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad. Una vez concluido el procedimiento sancionador, los datos serán bloqueados durante el período de prescripción de la sanción aplicable, o en tanto puedan ser utilizados en un procedimiento judicial, siendo posteriormente debidamente eliminados.
Destinatarios	Las entidades del Grupo RC Celta, en la medida que formen parte del Comité de Cumplimiento, y las personas designadas a tal efecto, además de, en su caso, las autoridades y tribunales competentes.
Derechos	Tienes derecho a acceder, rectificar, suprimir los datos, oponerte, así como otros derechos.
Información adicional	Para obtener información adicional, puedes consultar nuestra Política de Privacidad en el siguiente link: https://rccelta.es/politica-de-privacidad/

ANEXO II. INFORMACIÓN PARA EL/LA DENUNCIANTE

Por medio de la presente, D./Dña. _____, con
NIF _____,:

Manifiesta;

- Que ha sido informado sobre el trato confidencial de la información facilitada y sobre el tratamiento de sus datos personales de conformidad con la normativa vigente.
- Que ha recibido información del procedimiento sobre acoso laboral: características, plazos, fases.
- Que ha sido informado de las consecuencias de la presentación de una denuncia falsa por acoso laboral.

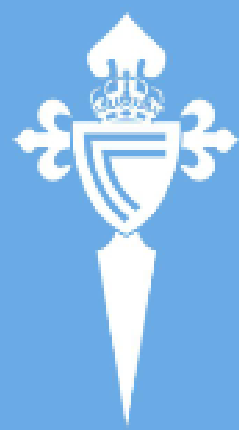
Todo ello al amparo de lo establecido en la normativa aplicable en materia de protección de datos personales.

En _____, a ____ de _____ de 20__

Fdo.: D/D^a

Firma solicitante:

Fdo: _____



Grupo
RCCelta