



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE
AL ACOSO EN EL TRABAJO**

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL
TRABAJO**

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

Aprobado por Junta Directiva:



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

HOJA DE CONTROL DE VERSIONES

Versión	Descripción	Fecha
1.0	Versión inicial del documento	Marzo 2024



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

ÍNDICE

I.	Declaración de principios.....	3
II.	Objeto	4
III.	Ámbito de aplicación	4
IV.	Definiciones	5
1.	Acoso sexual	5
2.	Acoso por razón de sexo.....	6
3.	Acoso moral (mobbing)	6
4.	Acoso discriminatorio.....	7
V.	Procedimiento a seguir en caso de acoso.....	7
VI.	Vigencia del Protocolo	8



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

En la Real Federación Hípica Española (en adelante, la RFHE o la Federación) tenemos el pleno convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno dentro del ámbito laboral, es por ello que, esta entidad adquiere el compromiso de crear un entorno laboral totalmente respetuoso con la dignidad y libertad de las personas.

Con la aprobación del presente protocolo, la RFHE declara que:

- i. la dignidad de las personas trabajadoras es un derecho inviolable consagrado por la Constitución Española,
- ii. el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral y el acoso discriminatorio en el trabajo contamina el entorno laboral y tiene un efecto negativo sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras que lo padecen e incide de manera igualmente negativa en el desarrollo y realización de las funciones profesionales; y
- iii. el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso moral y el acoso discriminatorio, así como las falsas denuncias de acoso son una manifestación de comportamientos inadmisibles que resultan absolutamente rechazables desde cualquier punto de vista por parte de la Federación.

Este protocolo se sustenta sobre los siguientes principios básicos:

1. Todas las personas trabajadoras de la RFHE tienen derecho a ser tratadas con dignidad y respeto en el ámbito de su actividad profesional.
2. La Federación velará porque no se realicen acciones, ni se produzcan situaciones, que supongan cualquier clase de acoso en el trabajo.
3. Cualquier persona trabajadora tiene derecho y, en su caso, el deber de denunciar acciones y situaciones de acoso en el trabajo tanto propias como las sufridas por otras personas trabajadoras, sin que por el hecho de hacerlo pueda suponer ningún tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas.
4. Se respetará en todo momento el derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las partes.

Este protocolo se desarrolla de conformidad con lo dispuesto en los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, el presente protocolo también se ha elaborado de conformidad con las reformas realizadas en virtud de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

II. OBJETO

Conforme a lo dispuesto en el art. 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las organizaciones deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, según lo dispuesto en el citado artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las organizaciones deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

En consecuencia, la finalidad del presente Protocolo es establecer un procedimiento de actuación ante situaciones que se puedan dar dentro del ámbito laboral entre personas trabajadoras de la Federación y que puedan suponer:

1. Acoso sexual
2. Acoso por razón de sexo
3. Acoso moral (*mobbing*)
4. Acoso discriminatorio

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral o acoso discriminatorio que pueda manifestarse en la RFHE.

La Federación tiene la obligación de garantizar la seguridad y salud laboral de toda persona que presta servicios en los lugares de trabajo a las que alcanza su poder de dirección, debiendo asegurar, por todos los medios a su alcance, la existencia de ambientes de trabajo exentos de riesgos para la salud.

El presente Protocolo se aplicará a todas las personas trabajadoras de la RFHE, a aquellas personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado, así como a las personas trabajadoras despedidas, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo.

En consecuencia, el Protocolo se aplicará a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de éste:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso, donde come, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e. En el alojamiento proporcionado por la entidad empleadora.
- f. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a toda la plantilla de que las conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral y acoso discriminatorio son inaceptables, la RFHE publicará el presente Protocolo en la Intranet Corporativa.

IV. DEFINICIONES

El acoso dentro del entorno laboral se puede producir de forma descendente, horizontal o ascendente.

- *Descendente*: es el que se produce por una persona con un cargo superior hacia otra con un cargo inferior en la estructura organizativa.
- *Horizontal*: aquel que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- *Ascendente*: producido por una persona con un cargo inferior hacia otra con un cargo superior.

1. Acoso sexual

De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

Asimismo, siguiendo lo dispuesto en el artículo 3 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estarán incluidas dentro del acoso sexual las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

En todo caso, se consideran violencias sexuales los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual.

Tipologías de conductas constitutivas de acoso sexual:

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



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

1. Conductas verbales: comunicaciones verbales que busquen crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima por su condición sexual o invitaciones, peticiones o demandas de requerimientos sexuales cuando estén relacionados, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo, la pérdida de beneficios o condiciones de trabajo, la promoción, el acceso o la conservación del puesto de trabajo.
2. Conductas no verbales: comportamientos no verbales de índole sexual que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora.
3. Conductas de carácter físico: contacto físico deliberado y no solicitado de carácter sexual.

Adicionalmente, dentro de la regulación contenida en el art. 12.1 de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, todas las tipologías de acoso sexual que se han citado con anterioridad serán especialmente protegidas cuando se produzcan en el ámbito digital.

2. Acoso por razón de sexo

Según lo dispuesto en el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

El acoso por razón de sexo tiene como causa los estereotipos de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorando sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) El comportamiento tiene que revestir suficiente gravedad, en función de su intensidad, reiteración o efectos sobre la salud de la persona afectada.
- d) El comportamiento debe tener su cimiento en la constatación del sexo de la persona perjudicada.
- e) Tiene que producirse en el ámbito de la organización o como consecuencia de una relación de trabajo.

3. Acoso moral (*mobbing*)

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral, directa o



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

indirectamente, un menoscabo grave o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional, profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral de la víctima.

Quedarán excluidos del acoso moral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales puntuales, que se puedan dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y al desarrollo del mismo, pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto.

4. Acoso discriminatorio

Constituye acoso discriminatorio, a los efectos del artículo 6.4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la misma, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Tipologías de conductas constitutivas de acoso discriminatorio:

- Discriminación por asociación (también llamada *discriminación refleja*): aquella que se produce, según lo regulado en el art. 6.2 a) de la Ley 15/2022, cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación, es objeto de un trato discriminatorio.
- Discriminación por error: como indica el art. 6.2 b) de la Ley 15/2022, se trata de aquella discriminación que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.
- Discriminación múltiple: de conformidad con lo previsto en el artículo 6.3.a) de la citada Ley 15/2022, se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de discriminación de las previstas en la citada Ley.
- Discriminación interseccional: se produce cuando concurren o interactúan diversas causas de discriminación de las previstas en la Ley 15/2022, generando una forma específica de discriminación (artículo 6.3.b) de la mencionada norma).

V. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE ACOSO

La persona que considere que está siendo objeto de algún comportamiento de los definidos en el presente Protocolo como acoso sexual o por razón de sexo, acoso moral o acoso discriminatorio o sea conocedora de situaciones de esta naturaleza deberá comunicarlo al Comité de Compliance de la RFHE a través de los medios de denuncias vigentes en la Federación, contenidos en la Política de Canal Ético.

La mencionada Política define el funcionamiento y los principios que han de regir el Canal Ético o Sistema Interno de Información de la RFHE, así como el procedimiento de gestión de la



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL TRABAJO

REAL FEDERACIÓN HÍPICA ESPAÑOLA

información y tramitación de expedientes de investigación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

VI. VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso en el trabajo entrará en vigor en su fecha de aprobación por la Junta Directiva o, en su caso, por el Presidente en el uso de sus facultades delegadas, y permanecerá vigente mientras la citada Comisión o el Presidente no apruebe su actualización, revisión o derogación.