

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Federación Española de Fútbol Americano

Protocolo de prevención del acoso y de la violencia en el trabajo

Normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos de trabajo.

Índice.

Título I: Introducción y fundamentación teórica

- 1.1 Exposición de motivos
- 1.2 Objetivo
- 1.3 Alcance
- 1.4 Definiciones
- 1.5 Principios rectores de la organización

Título II: Parte resolutive. Medidas y acciones a tomar

- 2.1 Medidas preventivas
- 2.2 Constitución de la Comisión instructora
- 2.3 Procedimiento de actuación ante actitudes presuntamente acosadoras
 - 2.4 Deber de secreto
 - 2.5 Calificación de las faltas
 - 2.6 Vigencia del Protocolo

TÍTULO I: INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 Exposición de Motivos

El derecho a ser tratado con dignidad es un derecho universal de toda persona que trabaja. La lucha contra el acoso laboral se ha convertido en una exigencia prioritaria para aquellas instituciones que buscan avanzar hacia condiciones laborales respetuosas con la salud y la dignidad personal de los trabajadores.

En el ánimo de cumplir con la normativa legal y promover un entorno laboral libre de acoso psicológico, moral, sexual, discriminación por género, raza, color o religión, acoso por embarazo o maternidad y acoso por discapacidad, **Federación Española de Fútbol Americano**, en adelante **FEFA**, ha establecido un protocolo de actuación preventivo.

Sin embargo, el éxito del protocolo requiere de una conciencia colectiva y el compromiso de todos los trabajadores, quienes deben asumir su responsabilidad individual en la lucha contra estas prácticas. La firma y difusión del protocolo es una muestra de este compromiso, respaldado por la Presidencia, y se favorecerán todas las medidas necesarias para erradicar estas conductas condenables.

1.2 Objetivo

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

Como actuación principal remarcar el carácter fundamentalmente preventivo, actuando en las primeras fases, como son la sensibilización y formación de las personas implicadas en el día a día de la Federación.

En todo caso, se pretende la prevención de actitudes comprometidas o presuntamente acosadoras entre aquellas personas que directamente tengan relación con **FEFA**, promoviendo una actitud generalizada de rechazo ante estas situaciones y dotando a la organización de un procedimiento de actuación diligente y eficaz que resuelva, con plenas garantías, las situaciones de acoso y abuso que se produzcan.

1.3 Alcance

Este Protocolo se aplica a toda la plantilla de la entidad, sin importar el número de centros de trabajo, la categoría profesional de los trabajadores, la forma y lugar de prestación de servicios y la forma de contratación laboral, incluyendo a las personas con contratos fijos discontinuos, contratos de duración

determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Asimismo, se aplica a las personas que, aunque no tengan una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, como las personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Respecto de las personas menores de edad, por total compromiso de **FEFA** con ellas, y por el correcto cumplimiento de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Prevención Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la violencia se implantará un protocolo específico. En cuanto a su ámbito de aplicación, queda delimitado a toda dependencia responsabilidad directa de la Federación.

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

1.4 Definiciones

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

Artículo 6. *Discriminación directa e indirecta.*

- 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*
- 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*
- 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

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

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

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

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

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

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

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

A efectos de este Protocolo se considerará:

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

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

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

1.5 Principios rectores de la organización

FEFA, como organización consciente de la importancia de la mejora de las condiciones de trabajo en la productividad y el clima laboral, considera que las conductas constitutivas de acoso laboral no solo afectan directamente a las personas involucradas, sino que también afectan al entorno laboral y a las personas asociadas, así como a personas usuarias de nuestros servicios. Por esta razón, nuestra organización se compromete a prevenir y abordar las conductas constitutivas de acoso mediante los siguientes principios:

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

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

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

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

TÍTULO II: PARTE RESOLUTIVA Y ACCIONES A TOMAR

La Alta Dirección de **FEFA** suscribe el presente procedimiento de actuación para la prevención y gestión del acoso laboral con el objetivo de ofrecer un canal seguro y confidencial para que cualquier persona que pueda ser víctima de acoso en el entorno laboral de la entidad pueda presentar sus quejas o denuncias, y propiciar su pronta solución dentro de la estructura de la organización.

Este procedimiento no implica que la víctima esté limitada a utilizar únicamente esta vía, sino que puede optar por utilizar la vía administrativa o judicial de forma paralela o posterior si lo considera necesario.

La finalidad de este procedimiento es garantizar un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de acoso para toda la plantilla de la organización.

2.1 Medidas preventivas

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

- Informar por todos los cauces a disposición de la organización de la implantación de este protocolo.
- Incorporar a la *web* de la entidad un apartado que incluya este protocolo, junto con el de prevención integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia, si procede.
- Formar adecuadamente al personal laboral y voluntarios, si los hubiere, de la entidad respecto de la identificación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y como solventar efectivamente los conflictos producidos.
- Poner a disposición de toda persona interesada un canal para la comunicación de situaciones comprometidas, actitudes sospechosas de acoso o acosos consumados.

2.2 Constitución de la Comisión Instructora

Se establecerá una Comisión encargada de recibir y tratar las reclamaciones o denuncias de acoso. Esta Comisión estará integrada por una persona representando a la entidad, una persona representando a las personas trabajadoras y una persona en nombre de la entidad especialista que asesora a la organización.

Las personas protegidas que entienda que han sido objeto de acoso podrán dirigirse a esta Comisión. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Recibir todas las reclamaciones y denuncias de acoso, una vez que la persona denunciante las firme. La Comisión tendrá un plazo máximo de 7 días para reunirse (o 5 días hábiles).
- Realizar la investigación de las reclamaciones y denuncias de acoso de acuerdo con lo establecido en este procedimiento. La Comisión dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación relacionada con el caso.
- Realizar entrevistas con las personas afectadas y mantener reuniones con los implicados e implicadas, según sea necesario.
- Recomendar y gestionar ante la Gerencia las medidas precautorias que considere apropiadas.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación de acoso, incluyendo los indicios y medios de prueba del caso, así como los posibles agravantes o atenuantes.

2.3 Procedimiento de actuación ante actitudes presuntamente acosadoras

Inicio del procedimiento

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

Presentación de la denuncia

Preferiblemente se realizará por escrito y a través del canal de comunicación previsto para este fin. La denuncia o queja verbal requerirá de una ratificación por escrito. En el apartado siguiente se facilita un modelo de denuncia

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

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

Plazo de presentación de la denuncia

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

Recepción y custodia

La persona designada por la entidad, interna o externa, recibirá a través del canal de comunicación la denuncia y tratará la misma manteniendo el deber de secreto, el deber de custodia y de confidencialidad, respetando los derechos de dignidad e intimidad de todas las personas afectadas.

Expediente informativo

Recibida la denuncia se abre expediente informativo, cuyo resultado, al cierre de este será la apertura de un expediente sancionador, si el responsable/instructor entiende que hay causa suficiente para su completa investigación, o la información del incidente cerrado por desistimiento producido por falta de fundamento.

Toda denuncia tendrá, inicialmente, presunción de veracidad.

Si se considera necesario, en esta fase se dará trámite de audiencia a las partes implicadas.

Asimismo, se mantendrán informadas las partes de las actuaciones llevadas y de la situación del expediente en cada momento.

En un plazo máximo de 10 días naturales, salvo que el trámite de audiencia se retrasará por causas de fuerza mayor, quedará finalizado el trámite de expediente informativo.

Medidas cautelares

La Comisión podrá proponer las medidas que consideren adecuadas y proporcionales a las circunstancias del caso, mediante un escrito dirigido a la Alta Dirección. Esta, en su caso, adoptará las medidas oportunas.

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

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

Expediente sancionador

Si a juicio del responsable/instructor de las denuncias hay causa suficiente para la investigación de la denuncia se abrirá un expediente sancionador.

Se convocará la Comisión Instructora en un tiempo máximo de 5 días hábiles.

El instructor iniciará un nuevo trámite de audiencia que abarcará, de nuevo a todas las personas implicadas. Asimismo, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

Este procedimiento de recopilación de información debe realizarse con la mayor diligencia, confidencialidad y sigilo. Se actuará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Una vez practicadas todas las fases de la investigación y recogidas todas las pruebas documentales y

testificales que se estimen oportunas y que se puedan practicar, el instructor emitirá dictamen que elevará a la Comisión Instructora, que previo estudio y debate emitirá dictamen, en un plazo máximo de diez días hábiles.

La Comisión Instructora, en su dictamen, resolverá:

- a. El archivo de actuaciones, motivado por:
 1. Desistimiento de la persona denunciante, sino procede la actuación de oficio.
 2. Falta de causa.
- b. La aplicación de medidas correctoras o de mejora, si procede a criterio del Comisión Instructora.
- c. En caso de que el Comité Asesor concluyera la existencia de un posible acoso o abuso sexual, adoptará alguna/s de las siguientes medidas:
 1. Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada.
- d. Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía del presunto acoso o abuso sexual.
- e. Cualquier otra que, de acuerdo con la legislación vigente, con el Código Ético de la Federación, si existiera, y con las normas que rijan en cada momento.

La decisión de la Comisión Instructora se notificará, fehacientemente, a las partes mediante informe motivado.

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

Denuncia infundada o falsa

Si a lo largo de la instrucción del expediente informativo o del expediente sancionador queda probada la mala fe, la falsedad de los datos o testimonios aportados el Comisión Instructora propondrá la incoación del expediente disciplinario a las personas responsables.

Actos de obstrucción

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

2.4 Deber de secreto

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

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

Se tomarán todas las medidas necesarias para evitar que se revele la identidad de la persona denunciante, de la persona denunciada y del supuesto/a acosado/a, así como de los testigos que colaboren en la investigación.

Solo se podrá informar a los responsables de la persona denunciada y supuesto/a acosado/a sobre las medidas que deban implantarse para la ejecución de la solución acordada o la decisión adoptada.

En ningún caso se les proporcionará detalles sobre la investigación en sí.

2.5 Graduación de las faltas

Las faltas se calificarán de leves, graves y muy graves. La mismas serán sancionadas según el convenio en vigor, en cada momento.

2.6 Vigencia del Protocolo

Este Protocolo entrará en vigor el día de su firma.

Ninguna disposición de este Protocolo podrá ser suspendida, modificada, anulada o enmendada de ninguna manera, salvo comunicación oficial de la entidad.