MODELO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE (FEDERACIÓN GUIPUZCOANA DE DEPORTES DE INVIERNO)

Fecha de aprobación del protocolo

2 de julio de 2025

Periodo de duración

4 años

*

* Con el presente protocolo, que se negociará por la comisión negociadora del plan de igualdad se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 LOI, RD 901/2020 y art. 12 LOGILS.

CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE 5
1.1. NORMATIVA AUTONOMICA 5
1.2. NORMATIVA NACIONAL 6
1.3. NORMATIVA EUROPEA 10
1.4. NORMATIVA INTERNACIONAL 11
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 13
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA 14
4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO 15
5. PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS 16
6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS 18
6.1. ACOSO SEXUAL 18
6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 19
6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL 20
6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO? 21
7. OBJETIVOS 22
8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO 23
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN 25
9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO 25
9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA 26
9.3. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN 27
9.4. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL 28
9.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL 29
9.6. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO 31
10. SEGUIMIENTO 34

11. ANEXOS..... 35
11.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA 35
11.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD..... 36
11.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO..... 37
11.4. ANEXO IV. CONSTITUCIÓN ACTA DE COMISIÓN DE ACOSO..... 39

1. MARCO NORMATIVO APLICABLE

1.1. NORMATIVA AUTONÓMICA

- La **Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres** en su Artículo 43. Seguridad y salud laboral.

  "5. Los poderes públicos vascos actuarán de oficio ante denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Así mismo, han de poner en marcha políticas específicas dirigidas a su personal para prevenir y erradicar el acoso en el trabajo. Dichas políticas, entre otras medidas, deben prever evaluaciones de riesgos psicosociales, la adopción de medidas preventivas y la elaboración y aplicación de protocolos de actuación y la inclusión de cláusulas en la contratación pública ..."

- La **Ley 2/2023, de 30 de marzo, de la actividad física y del deporte del País Vasco** en su Titulo IV articulo 23 establece que:

  - *"9 .– Las administraciones públicas y las organizaciones deportivas garantizarán el derecho de las personas lesbianas, gais, transexuales e intersexuales a la no discriminación en la actividad física y el deporte por razón de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género, desarrollo sexual o circunstancias análogas.*

  A tal efecto:

  a) Adoptarán las medidas precisas para garantizar que las actividades físicas y deportivas se desarrollan en condiciones que impidan o dificulten cualquier prejuicio, hostigamiento, violencia o intolerancia.

  b) Fomentarán la aprobación e implementación de protocolos contra la LGTBIfobia en la actividad física y el deporte".

  - En la Disposición Adicional Octava. – *"Planes para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la actividad física y del deporte.*
  1.– Las federaciones deportivas deberán elaborar, aprobar y ejecutar en el plazo máximo de dos años planes para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la actividad física y del deporte.
  2.– Los clubes deportivos que reciban anualmente subvenciones públicas deberán adherirse al plan de la federación que les corresponda."

1.2. NORMATIVA NACIONAL

► La **Constitución Española** en su Capítulo Segundo, sobre los Derechos y Libertades, reconoce que: "*Los españoles y españolas son iguales ante la ley*, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social" (art. 14).

"*Todos y todas tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral*, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra" (art. 15).

"*Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen*" (art. 18.1).

"*Todos los españoles y españolas tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo*, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (art. 35.1).

► El **Código Penal** regula, en su artículo 184, el *delito de acoso sexual*, que se castiga con una pena de prisión de seis a doce meses o una multa de diez a quince meses. Para establecer el delito de acoso sexual se exige pretensión, existencia de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y provocar a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante.

Asimismo, si para ello el autor se *prevalece de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica*, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un *mal relacionado con las legítimas expectativas* que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

Por último, y muy importante, en este artículo se prevé la posible *responsabilidad de la empresa o personas jurídicas* en los delitos de acoso sexual y por razón de sexo, con pena de multa de seis meses a dos años.

Las personas jurídicas quedan exentas de esta responsabilidad solamente en el caso de que hayan adoptado y ejecutado con eficacia modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir los delitos de acoso.

► La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, especifica el significado tanto el *acoso sexual* como el *acoso por razón de sexo*, y establece la obligatoriedad de las empresas de 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, incluidos los cometidos en el ámbito digital*.

► La **Ley Orgánica10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, tiene por objeto *la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales* (véase art. 1.1.), así como en base a lo anterior, se establece como finalidad la *adopción y puesta en práctica de políticas efectivas, globales y coordinadas entre las distintas administraciones públicas competentes, a nivel estatal y autonómico, que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata*

y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (véase art. 1.2.).

Al amparo de este marco, cabe destacar siguiendo su **artículo 38** referente a los **Derechos laborales y de Seguridad Social**, que las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a acogerse a las siguientes medidas sin perjuicio de la responsabilidad contraída por parte de empresa:

1. Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la ***reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.***

   El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2. Las víctimas de violencias sexuales tendrán derecho a la ***protección por desempleo*** en los términos previstos en el texto refundido de la Ley de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad, siempre que el contrato se celebre con una persona desempleada, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia sexual que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo tendrán derecho a una ***bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.*** Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad.

4. Las ***ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas*** cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencias sexuales que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral se les considerará en ***situación de cese temporal de la actividad***, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Asimismo, la legislación incluye un artículo específicamente dirigido a la **prevención y sensibilización en el ámbito laboral de acuerdo a su artículo 12**. Concretamente, se establecen las siguientes medidas con **carácter general**:

1. Las empresas 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, 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.***

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de ***códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.***

   De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la ***plantilla total*** de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

   Las ***empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.***

   Las empresas ***deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo*** ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de ***«Empresas por una sociedad libre de violencia de género».*** Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan.

► **Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte**, en su artículo 4.10 determina que n*o podrán obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de ayudas o subvenciones públicas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, a efectos de recibir ayudas públicas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las federaciones deportivas y las ligas profesionales que no cuenten con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de*

discriminación, abusos o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad.

► Del mismo modo, el **Estatuto de los Trabajadores**, especifica el *derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo* y establece como motivo de despido disciplinario el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Acciones sancionadoras en el ámbito laboral

► Según 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** (TRLISOS).:

El *artículo 8* contempla como **infracciones muy graves**:

– El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

– El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el/la empresario/a, este/a no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Y el *artículo 40* **sanciona** las infracciones muy graves con **multa**, en su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

► Por su parte, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (TRET) prevé, en su *artículo 54,* el **despido disciplinario** como sanción por acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa.

A modo ejemplificativo, se pueden proponer las siguientes medidas correctivas:

a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y

Sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T., que pueden consistir en:

– el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación

– la suspensión de empleo y sueldo

– la limitación temporal para ascender

– el despido disciplinario

Además, la Dirección de la empresa deberá adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes.

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Acciones Sancionadoras en el Ámbito Deportivo

El artículo 4 de la Ley del Deporte establece la obligación de informar al organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes sobre cualquier conducta que pueda ser interpretada como discriminación, abuso o acoso sexual, así como acoso por motivos de sexo o autoridad. Estas acciones pueden ser sancionadas como faltas graves, conforme a lo estipulado en el artículo 105. A su vez, el artículo 104 contempla como infracción muy grave el "abuso de autoridad", conducta que, entre otras manifestaciones, está directamente vinculada a la violencia sexual en entornos deportivos.

Asimismo, el artículo 14.h del Real Decreto 1591/1992, de 23 de diciembre, sobre Disciplina Deportiva, clasifica como infracción muy grave los actos notorios y públicos que atenten contra la dignidad o decoro deportivos, siempre que revistan una especial gravedad. Es relevante señalar que esta normativa no aborda infracciones específicas relacionadas con el abuso o acoso sexual.

Por otro lado, la Ley del Deporte también establece que, durante cualquier etapa del procedimiento, el órgano competente para iniciar un proceso sancionador puede adoptar medidas cautelares necesarias, mediante un acto motivado y notificado a las partes interesadas, para garantizar la eficacia de la resolución final del procedimiento. Estas medidas son aplicables tanto en casos de infracciones leves, graves como muy graves, siempre respetando el principio de proporcionalidad.

1.3. NORMATIVA EUROPEA

► La **Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación**, concreta las denominaciones de "*acoso*" y "*acoso sexual*", equiparando el término "acoso" al de "acoso por razón de sexo" contemplado en la normativa

española.

Además, indica que: "El acoso y el acoso sexual son *contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo* a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias" (6).

"En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar *medidas preventivas* contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales" (7).

► La **Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro**, reconoce que "La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social" (9).

Ambas Directivas reconocen los actos de acoso como *discriminatorios*.

► **Directiva marco para la igualdad de trato en el empleo (2007/78/CE)** que incluye la orientación sexual entre los motivos de no discriminación. Concretamente, remarca como objeto de la misma, establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estado miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

► Por último, el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica** (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011, indica, respecto al *acoso*, que "Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para tipificar como delito el hecho, cuando se cometa intencionadamente, de adoptar, en varias ocasiones, un comportamiento amenazador contra otra persona que lleve a ésta a temer por su seguridad" (art. 34).

Y respecto del *acoso sexual*: "Las Partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales." (art. 40)

1.4. NORMATIVA INTERNACIONAL

► **Convenio número 111 de la OIT**, sobre la discriminación (empleo y ocupación), que sienta las bases sobre lo que se considera *discriminación por sexo*.

► **Convenio número 190 sobre la violencia y el acoso** (no ratificado por España), que reconoce que "la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente" (Preámbulo).

Además, señala que las medidas contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo serán

aplicables a las conductas que ocurran "*durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo*:

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 al trabajador/a, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

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;

e) en el alojamiento proporcionado por el empleador/a, y

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo" (art. 3)

► **La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW),** que obliga a los Estados Partes a adoptar "todas las medidas apropiadas para eliminar la *discriminación contra la mujer en la esfera del empleo* afín de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos" (art. 11).

► **La Plataforma de Acción de Beijing**: su eje de análisis F "Mujer y economía" hace alusión a los derechos de las mujeres en el mercado del trabajo.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación Guipuzcoana de deportes de invierno considera que el acoso, especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen actos de violencia producidos en el espacio de trabajo que suponen una violación de los derechos fundamentales de integridad física y moral, dignidad, igualdad, libertad sexual y del derecho del trabajo y a la seguridad en el trabajo y el ámbito deportivo. Las mencionadas expresiones tienen su origen en relaciones de poder asimétricas y deben ser prevenidas, evitadas y cuando son producidas, tratadas con la finalidad de minimizar las consecuencias en la salud de la víctima. Para obtener la prevención y la correcta actuación ante el acoso la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno se compromete a:

- Dar información y formar a toda la plantilla y diferentes estamentos que forman parte de la FGE sobre los contenidos del presente protocolo, así como garantizar una eficaz prevención concienciando sobre los valores de respeto a la dignidad.
- Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo y deportivo inculcando a todas las personas que forman parte de la FGDI los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y desarrollo de la personalidad libre.
- Incorporar en el área de prevención de riesgos laborales y en la gestión de RR.HH. actuaciones preventivas y de control que eviten o disminuyan conductas de acoso.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.
- Asegurar que toda investigación de los hechos sea confidencial. Proteger a las víctimas, personas que hayan denunciado los hechos o testigos, de posibles represalias. Ofrecer la ayuda necesaria a la víctima de acoso.
- Permitir que cualquier persona que sufra acoso, o tenga conocimiento de ello, pueda denunciar a través del canal específico establecido para ello y activar los mecanismos de actuación para una rápida resolución de la situación.
- Tomar medidas disciplinarias dependiendo de la gravedad de los hechos tanto para las personas culpables de acoso como para aquellas que hayan presentado denuncias falsas con mala fe.
- Incluir la prevención, la actuación y la erradicación de casos de acoso por razón de sexo o acoso sexual en el programa de formación de la federación.
- Promover la sensibilización y ofrecer formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal que formen parte de la FGDI- en todos sus estamentos.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo **se establece** para la Federación de deportes de invierno y será de aplicación para todas las personas que formen parte de esta, incluyendo al personal directivo, al personal contratado, al personal subcontratado, a personas puestas a disposición por empresas de trabajo temporal, personal en formación, en prácticas no laborales, voluntariado, etc.

Asimismo, este protocolo se aplicará en el ámbito de la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno durante el desarrollo de las actividades relacionadas con el y a su entorno de trabajo directo o como resultado del mismo:

a) En las instalaciones de la Federación, incluyendo espacios públicos y privados que sean considerados lugares de trabajo.

b) En áreas designadas para el pago, descanso, alimentación, utilización de instalaciones sanitarias o de aseo, y vestuarios.

c) Durante desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación vinculadas al ámbito deportivo.

d) En el contexto de comunicaciones relacionadas con las responsabilidades laborales, incluyendo aquellas realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación.

e) En el alojamiento proporcionado por la Federación.

f) En los desplazamientos entre el domicilio y las instalaciones de la Federación.

Con el propósito de garantizar la aplicación efectiva de este protocolo, la Federación se encargará de informar a todo su personal y a aquellos que colaboran en sus instalaciones. La Federación asume la responsabilidad de comunicar tanto a sus federados como a las entidades proveedoras su compromiso contra el acoso, además de informar sobre la existencia de este protocolo y la obligación de cumplir con sus disposiciones.

En cuanto a la vigencia, como la Federación cuenta con un Plan de Igualdad, este protocolo tendrá la misma duración, formando parte integral del mismo y debiéndose revisar al finalizar dicho plan.

4. DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL PROTOCOLO DE ACOSO

El presente protocolo de actuación en la prevención denuncia y tratamiento del acoso será puesto a disposición de todos los integrantes de la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno mediante los canales de comunicación propios de la entidad.

Se garantizará que el protocolo llegue a todas las personas, implementando los recursos necesarios para aquellas que mantengan una relación laboral o formen parte con la federación o que desempeñen tareas fuera del lugar de trabajo. En la difusión del protocolo, se prestará especial atención al lenguaje verbal, las imágenes gráficas y los recursos audiovisuales utilizados, con el objetivo de presentarlo con un uso inclusivo del lenguaje.

En concordancia con la promoción de la tolerancia cero ante el acoso sexual y/o por razón de sexo, la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno se compromete a:

a) Informar a todo el personal de la organización sobre los procedimientos para presentar quejas o denuncias frente a situaciones de acoso.

b) Informar sobre las conductas que se consideran acoso sexual, acoso por razón de sexo, así como las sanciones asociadas en el ámbito de la federación.

c) Realizar acciones formativas periódicas, jornadas, campañas de sensibilización, etc., entre el personal de la federación. Estas acciones incluirán como contenido mínimo:

   - Declaración de principios, definición de los tipos de violencias sexuales, del acoso sexual y por razón de sexo y características sexuales, incluyendo aquellas conductas realizadas en el ámbito digital.
   - Efectos que produce en la persona acosada, en la organización y en la sociedad.
   - Identificación de las medidas reactivas y disciplinarias frente al acoso en la federación.
   - Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, previsto en el protocolo de la federación.

Las acciones formativas y/o de sensibilización en esta materia se realizarán, al menos, una vez al año y se dirigirán a la plantilla y especialmente a las personas que forman parte de la Comisión de Acoso, al personal directivo, estamento de arbitral y deportivo.

5. PRINCIPIOS DE BUENAS PRÁCTICAS

1 RESPETO. En el ámbito de la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno se fomentará un ambiente de respeto y cortesía en el deporte, independientemente del sexo u orientación sexual. Los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y el desarrollo libre de la personalidad serán comunicados a todas las personas, tanto a aquellas que se incorporen como a quienes ya forman parte de la federación. Queda terminantemente prohibido el uso de expresiones o comportamientos intimidatorios, insultantes o humillantes.

2 COMUNICACIÓN. En la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno queda expresamente prohibido el aislamiento o la restricción de la comunicación habitual entre trabajadores y trabajadoras o cualquier estamento de esta basado en su sexo u orientación sexual.

3 REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de la federación. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personas de la federación ni la realización de chistes o bromas sexistas.

4 ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

5 NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados , lenguajes obscenos ya sea oralmente, mail, redes sociales o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral o deportivo incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como suposición y asertividad para exponer su rechazo.

6 REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad a la persona destinataria.

7 PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de sexo, u orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

8 OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

9 INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

6.1. ACOSO SEXUAL

Según la Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 7.1 el acoso sexual es "*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 pesar de que en primera instancia el acoso sexual pretende obtener beneficios sexuales, el objetivo que trasciende con este tipo de conductas es la expresión de poder de una persona sobre otra. El acoso sexual se considera como una falta muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas.

Conductas constitutivas de acoso sexual (ejemplos):

- *Conductas verbales*: entre otras, supuestos de insinuaciones sexuales; proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contacto no deseado por redes sociales indeseado; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, etc.
- *Conductas no verbales*: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o redes sociales de carácter ofensivo con claro contenido sexual.
- *Conductas físicas*: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- *Acoso sexual quid pro quo*: chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.
- *Acoso sexual ambiental*: la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes o comportamientos indeseados de naturaleza sexual.
- *Acoso sexual digital*: comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual (o *sexting*), donde la persona acosadora amenaza a la víctima con la difusión de contenido sexual íntimo si no cede a ciertos favores.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 en su artículo 7.2 define el acoso por razón de sexo como "*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 su origen en los estereotipos de género existentes en la sociedad, puede ser llevado a cabo de manera horizontal, es decir entre personal de idéntica categoría profesional o de manera vertical, de personal responsable o directivo a personal inferior jerárquico. El objetivo del acoso por razón de sexo es atentar contra personas de un sexo por el simple hecho de pertenecer al mismo, despreciando sus capacidades profesionales y personales.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la **concurrencia de una serie de elementos** conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o personas dependientes.

Hay que poner de manifiesto que determinadas acciones hostiles que puedan producirse puntualmente en el trabajo pueden no ser, en sí mismas, constitutivas de acoso por razón de sexo si se producen de manera aislada y sin reiteración. Si bien, de detectarse este tipo de acciones hostiles, la empresa debe de actuar de forma contundente para atajarlas y prevenir su posible reiteración en el tiempo.

Cuando el motivo de estos comportamientos tiene que ver con las tareas reproductivas y/o de cuidados que tradicionalmente se les ha presumido a las mujeres a consecuencia de la discriminación social que históricamente han sufrido, el acoso, por sexista, y desde la discriminación social, será igualmente constitutivo de acoso por razón de sexo, independientemente de que la persona acosada sea hombre o mujer.

Este tipo de acoso puede constituir una falta grave o muy grave y se puede manifestar de las siguientes formas, siempre que se cumplan los criterios anteriores.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo (ejemplos):

► *Ataques con medidas organizativas:*

1 Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2 Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3 No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4 Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.

Cuando el entorno intimidatorio, degradante u ofensivo en los términos expuestos va destinado a una mujer solo por el hecho de serlo o por las situaciones que por motivos biológicos solo pueden ser protagonizados por mujeres, tales como el embarazo, la maternidad, o la lactancia natural, deberá hablarse de acoso por razón de sexo.

5 Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6 Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7 Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8 Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9 Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10 Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

► *Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:*

1 Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2 Ignorar la presencia de la persona.
3 No dirigir la palabra a la persona.
4 Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5 No permitir que la persona se exprese.
6 Evitar todo contacto visual con la persona.
7 Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

► *Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:*

1 Amenazas y agresiones físicas.
2 Amenazas verbales o por escrito.
3 Gritos y/o insultos.
4 Llamadas telefónicas atemorizantes.
5 Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6 Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.

7 Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.

8 Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

► *Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:*

1 Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.

2 Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.

3 Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

4 Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

6.3. ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

Con la presencia creciente y uso de las nuevas tecnologías de la información, cada vez existen más casos de acoso sexual y por razón de sexo a través del llamado acoso digital o ciberacoso.

Entre los diferentes tipos de acoso cibernético podemos encontrar:

- Acceder digitalmente al ordenador de una persona para controlar sus comunicaciones con terceras personas y movimientos on-line.
- Enviar mensajes ofensivos, groseros o insultantes, imágenes o vídeos denigrantes, virus informáticos y amenazas de daño o intimidaciones que provoquen que la persona tema por su seguridad, a través de Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Distribuir en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.) una imagen o datos comprometidos de contenido sexual, ya sean reales o falsos. En ningún caso justifica la acción que la imagen o datos comprometidos hayan sido enviados voluntariamente.
- Hacer correr rumores o fotografías alteradas digitalmente en Internet (páginas web, redes sociales, aplicaciones de mensajería instantánea, correo electrónico, videojuegos, etc.).
- Engañar a una persona para que comparta y transmita secretos o información confidencial sobre sí misma u otra persona con el fin de promover rumores difamatorios.
- Dar de alta en un sitio web donde se puede estigmatizar o ridiculizar a una persona.
- Crear un perfil falso en nombre de una persona para, por ejemplo, realizar demandas u ofertas sexuales.
- Dar de alta el correo electrónico de una persona para convertirla en banco de spam, contactos con personas desconocidas, etc.
- Suplantar la personalidad mediante la entrada en una cuenta de correo electrónico o en una red social de otra persona para enviar o publicar material comprometedor sobre ella o terceras personas, manipulando y usurpando su identidad.
- Divulgar por Internet registros con móviles en los que se intimida, agrede o persigue a una persona.

- Perseguir e intimidar a una persona en los espacios de Internet que frecuenta de manera habitual (redes sociales, blogs, fórums, chats en grupo, videojuegos, etc.).
- Presentarse con un perfil falso ante una persona con la finalidad de concertar un encuentro digital para llevar a término algún tipo de chantaje online.

6.4. ¿CÓMO DIFERENCIAMOS LOS TIPOS DE ACOSO?

Para distinguir entre **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo** se establece que, mientras el acoso sexual implica un interés sexual por parte de la persona acosadora, el acoso por razón de sexo requiere situaciones organizacionales discriminatorias más dispares y no tiene por qué existir intencionalidad por parte de la persona acosadora, debiéndose habitualmente a creencias basadas en estereotipos y roles de género. A ambos aplicaría el **ciberacoso** o acoso por medios digitales.

El **acoso digital** se realiza necesariamente por medios tecnológicos y puede consistir en conductas de naturaleza sexual o no, aunque siempre se requiere que cause a la víctima una situación de hostigamiento, humillación o acoso, en este caso dentro del ámbito laboral.

El **acoso moral o psicológico** no debe ser confundido con el acoso sexual o el acoso por razón de sexo. Así, se entiende por acoso psicológico toda conducta, práctica o comportamiento realizada en el seno de una relación de trabajo que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quien se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente a su entorno laboral.

El acoso psicológico puede **tener relación con una situación de diversidad sexual o machismo**, causando acoso por **razón de sexo, identidad sexual, u orientación sexual,** etc. Entonces entraríamos en conductas constitutivas de estos tipos de acoso en concreto.

Por otra parte, el acoso puede tener carácter **vertical** u **horizontal**:

- Se habla de **acoso horizontal** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en un mismo nivel jerárquico en la empresa.
- Se habla de **acoso vertical** cuando la víctima y la persona agresora se encuentren en distinto nivel jerárquico en la empresa. Pudiendo ser descendente o ascendente.
  - *Vertical-Descendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo superior al de la víctima.
  - *Vertical-Ascendente*: cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical-ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Cuando la persona agresora desempeñe un cargo inferior a la víctima. Habitualmente este acoso suele ser colectivo, es difícil que el acoso vertical- ascendente sea individual, aunque excepcionalmente pueda ocurrir.

Si alguno de los tipos de acoso anteriores se realiza a través de **medios digitales o tecnológicos**, se valoraría la especificidad del acoso en el ámbito digital.

7. OBJETIVOS

Los objetivos a alcanzar con el presente protocolo pueden sistematizarse, entre otros, en:

a) Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización.

b) Manifestar la tolerancia cero de la federación frente a las situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo que puedan detectarse en cualesquiera estamentos de la organización.

c) Facilitar la identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo en sus distintas modalidades, incluido el ámbito digital.

d) Implantar un procedimiento sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo realizar una denuncia de la situación que está sufriendo.

e) Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las denuncias de acoso en aras a precisar si en la federación se ha producido una situación de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

f) Sancionar, en su caso, a la persona agresora de acoso y resarcir a la víctima que ha sufrido una situación de acoso, de cualquiera de los anteriormente expuestos.

g) Apoyar a la persona que ha sufrido el acoso sexual y/o por razón de sexo para evitar su victimización secundaria o revictimización y facilitarle, en su caso, el acceso al acompañamiento psicológico y social que precise.

8. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE ACOSO

Se constituye una Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y/ o acoso por razón de sexo que estará formada por 2 personas, incluyendo, los siguientes cargos:

- DANIEL JESUS FERNANDEZ RONCAL DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA.
- MAIALEN OIARTZABAL MENDIBIL DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que son miembros de esta comisión serán fijas. La Comisión de Acoso y de Seguimiento para casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo también podrá incluir al servicio de prevención de riesgos laborales y/o a la asesoría en igualdad de género que disponga la organización de forma externalizada o interna, según a las necesidades del caso en concreto.

La Comisión se formalizará mediante la aprobación de un acta de constitución que será firmada por todas las personas integrantes.[1]

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La Comisión tendrá una duración equivalente a la de la Comisión de Igualdad, o en todo caso de **cuatro años**. Las personas indicadas que forman esta Comisión de Acoso cumplirán de manera exhaustiva la **imparcialidad** respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la **recusación** de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la **contratación de una persona experta externa** que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento (durante la instrucción, esta Comisión pasará a llamarse **Comisión Instructora**).

[1] Anexo IV

Esta Comisión **se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborales** a la fecha de recepción de una

queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se **investigará**, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente **confidencial**, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Por último, las **funciones** que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la FGE para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla y estamentos que conforman la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno, así como a todo el personal de otras empresas o federaciones que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9.1. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO

Prevención y sensibilización del acoso sexual y/o por razón de sexo

Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.

Celeridad

El procedimiento se llevará a cabo con urgencia y se fijarán plazos máximos para la resolución de reclanaciones y denuncias.

Confidencialidad

Durante toda la tramitación del proceso se asegurará la confidencialidad. No se incluirán datos personales siendo estos sustituidos por códigos alfanuméricos en la documentación utilizada y se indicará a las personas que intervengan que intervengan en el proceso su obligación de guardar secreto.

Protección de la Intimidad

Se protegerá la intimidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso de investigación.

Protección de la dignidad de las personas

Se protegerá la dignidad de la persona que se siente acosada, así como de aquellas personas que intervengan en el proceso.

Seguridad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas

Además de seguir los principios referidos anteriormente y asegurarlos como garantías de las personas implicadas, se deberá incluir en el proceso a una persona representante social de la FGDI y al servicio de prevención de riesgos laborales en el órgano creado para el desarrollo de la investigación en casos de acoso. Adicionalmente , se fomentará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Principio de presunción de inocencia

Para la supuesta persona acosadora.

Garantía de derechos

Garantía de los derechos laborales, deportivos y de protección social de las víctimas.

Investigación

Investigación exhaustiva de los hechos, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, que se resolverá tras oír a las personas afectadas y garantizando la imparcialidad.

Actuación

Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas.

Resarcimiento

Resarcimiento a la persona acosada y protección a su salud psicológica y física.

Perspectiva de Género

Enfoque de género y derechos humanos en todo el procedimiento.

9.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO: LA QUEJA O DENUNCIA

En **la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno, Maialen Oiartzabal Mendibil de la Federación (Delegada FGDI)** es la persona encargada de **gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia** que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios o forman parte de esta organización.

Las personas que forman parte de la FGDI deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero **no podrán ser anónimas**. No obstante, **la FGE** garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

El canal de denuncia establecido para cada caso, al que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la Comisión de Acoso, que serán:

> Para casos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: la cuenta de correo electrónico inviernofgdi@yahoo.es

Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, **la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas**.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia, la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Presidencia de la FGDI y de las demás personas que integran la **Comisión de Acoso**.

Se pone a disposición de todas las personas que forman parte de la FGDI el **modelo (Anexo III)** que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo por cualquier persona que tengan conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso será necesaria para el **inicio del procedimiento** en los términos que consta en el apartado siguiente.

9.3. PROCEDIMIENTO PREVIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O MEDIACIÓN

En el caso de que dos o más personas se hallen en conflicto, o que este sea detectado por una persona externa, se podrá utilizar el sistema de resolución de conflictos que propone la organización si, **de manera voluntaria**, las partes están de acuerdo.

IMPORTANTE:
este procedimiento no podrá ser utilizado para casos de acoso sexual o por razón de sexo.



Infografía 1. Procedimientoderesoluciónde conflictos

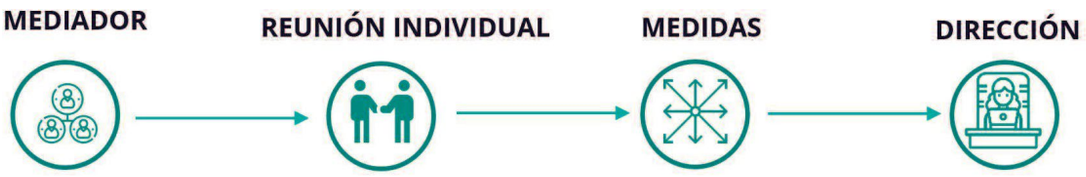
Comunicación

La comunicación se realizará por medio del canal de denuncia especificado por la federación en el apartado anterior.

La solicitud en este caso solamente puede ser realizada por cualquiera de las dos partes afectadas por el conflicto.

Análisis del caso

La persona designada por la Comisión de Acoso(instructora), que deberá de ser en todo caso ajena al conflicto y actuar de manera objetiva.



Infografía 2. Proceso de mediación

Este proceso se inicia con una **reunión voluntaria y aceptada por ambas partes**. En primer lugar, se realizará una **reunión individualizada** con cada una de las partes involucradas para conocer su versión de la situación o del conflicto. Posteriormente se realizará una **reunión conjunta** para que las partes traten de llegar a un acuerdo sobre qué medidas son las más adecuadas para resolver dicho conflicto.

La información de la que disponga la persona mediadora a través de las entrevistas debe ser **confidencial** y conservada en el más estricto secreto, es decir, no se podrá revelar ni a la otra parte ni a terceros, a excepción de que disponga de una autorización expresa.

Dicha persona **propondrá medidas** para solucionar el conflicto entre las personas implicadas. En el caso de que se acepten dichas medidas se procederá a la aplicación de estas y se dará por concluido el conflicto.

En el caso de **no aceptar las medidas** propuestas o si, al cabo de un tiempo, estas resultan insuficientes para resolver la situación se procederá a iniciar el procedimiento de denuncia formal si la persona afectada lo solicita o si la Comisión observa gravedad suficiente en el caso. Lo mismo sucederá en el caso de que alguna de las partes implicadas no desee acudir al procedimiento previo de resolución de conflictos o mediación.

Se entregará el acuerdo de mediación a cada una de las partes en el caso de que se haya llegado a un acuerdo, reservándose otro para que lo archive la empresa. Todas las partes involucradas (incluyendo la persona mediadora) deberán firmar dicho acuerdo.

Es absolutamente necesario recordar que **el proceso de mediación NUNCA se posibilitaría en casos de acoso sexual**, ya que esto supondría una reexposición de la víctima a su presunto agresor o agresora.

9.4. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMIENTO INFORMAL

Esta fase es **potestativa** para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

IMPORTANTE:
este procedimiento se puede utilizar en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de manera que sustituiría a la mediación.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión Instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la **dignidad y la intimidad** de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión.

No obstante, lo anterior, la Comisión Instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y **pasar directamente a la tramitación del expediente informativo (procedimiento formal),** lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará **acta de la solución** adoptada en esta fase preliminar (con datos codificados) y se **informará a la Presidencia de la FGDI**

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

9.5. EXPEDIENTE INFORMATIVO O PROCEDIMIENTO FORMAL



Infografía 3. Procedimiento formal

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión Instructora realizará una **investigación**,[2] en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se proponga, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la Dirección de **FGDI** adoptará las **medidas cautelares** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan ser un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales o deportivas de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la **FGDI** separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima. A continuación, las y los testigos, y por último a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, **solicitar asesoramiento externo** en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución de conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión **levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo. Los datos de las personas implicadas estarán codificados en el acta.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la Comisión Instructora instará a la Dirección a adoptar las **medidas sancionadoras** oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de la **FGDI** a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión Instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma **consensuada**, siempre que fuera posible y, en su defecto, **por mayoría simple.**

El procedimiento será **ágil, eficaz** y se protegerá, en todo caso, **la intimidad, confidencialidad y dignidad** de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este

[2] La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se tendrá presunción de veracidad.

motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencial y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborales. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros **tres días laborales más.**

9.6. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de la **FGE**, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la/s víctima/s, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, a la representación legal de los trabajadores y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la Dirección de la **FGDI** procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la federación en este sentido, las siguientes:

   1. Separar físicamente a la presenta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la federación.
   2. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones, en el artículo 54 E.T.

9.6.1. SANCIONES

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1 El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación

2 La suspensión de empleo y sueldo

3 La limitación temporal para ascender

4 El despido disciplinario

9.6.2. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad, física, psíquica o sensorial.
- Que la víctima haya sufrido graves alteraciones psicológicas, médicamente acreditadas.
- Que la víctima esté en período de prueba o tenga un contrato formativo, en prácticas o temporal.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección de personal.
- Que se ejerzan presiones y / o represalias sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral, deportivo o familiar con el objeto de evitar o dificultar la investigación.
- Que se trate de un acoso descendente.
- Que sea por orden de una tercera persona.
- Que sea en periodo de elecciones a la representación legal de la plantilla.

9.6.3. VIGILANCIA

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción de vínculo contractual, la Dirección de **FGDI** mantendrá un **deber activo de vigilancia** respecto a esa persona trabajadora o perteneciente a cualquier estamento de la federación cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la FGE.

La Dirección de **FGE** adoptará **las medidas preventivas** necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, **entre otras, las siguientes:**

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la FGE.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadoras
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la FGE.

10. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y **en un plazo no superior a treinta días naturales**, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna **acta codificada** que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se ha implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se **remitirá** a la Dirección de la federación, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Corresponderá a la Comisión de Acoso instar a la compañía a realizar **auditorías internas** anuales, que verifiquen, circunstancias como, por ejemplo, las siguientes:

- La formación/sensibilización anual obligatoria que se debe realizar a todas las personas que forman parte de la FGDI, incluidos mandos intermedios y Dirección.
- La difusión efectiva del protocolo a las nuevas incorporaciones de la FGDI que se realicen durante el año, así como la accesibilidad a la documentación anexa.
- El seguimiento de la efectividad de las medidas que se hayan tomado en casos de acoso (si existieran), así como la satisfacción de la persona o personas afectadas.
- Cualquier otra función que se acuerde mediante acta de la Comisión de acoso.

Todo ello se reflejará en un **informe anual** que incluirá indicadores que demuestren el cumplimiento de las obligaciones anteriores, y documentación anexa. Dicho informe se trasladará a las autoridades competentes y se archivará dentro de la federación durante un **periodo mínimo de 4 años**.

11. ANEXOS

11.1. ANEXO I. GUÍA PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

Guía breve para la persona que se siente acosada

¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADO/A?

Solicitar información:

A mi federación sobre los procedimientos de actuación específicos.

Al servicio de información y asesoramiento del Consejo Superior de Deportes.

Al servicio de información y asesoramiento de la Consejería correspondiente a la CCAA.

Iniciar el procedimiento establecido en la federación, conforme a lo previsto en el procedimiento o protocolo para la prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo que exista en mi federación.

Presentar una denuncia por delito, que nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía Nacional o Guardia Civil, o juzgado de guardia.

11.2. ANEXO II. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Compromiso de confidencialidad

Don/Doña Maialen Oiartzabal Mendibil habiendo sido designado por la **Federación Guipuzcoana de deportes de invierno** para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidades e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado por **FGDI** de la responsabilidad disciplinaria[3] en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

Lugar y fecha: Donostia a 2 de julio 2025

Fdo.:

[3] En cualquier caso, de manera subsidiaria, incumplir el compromiso de confidencialidad será considerado como falta

grave, sancionable con multa de 10.001 hasta 30.000 euros (art. 63 de la Ley 2/2023).

11.3. ANEXO III. COMUNICACIÓN DE ACOSO

1. Persona que informa de los hechos

☐ Persona que ha sufrido el acoso

☐ Otras (especificar) _____

2. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Persona que ha sufrido el acoso _____

DNI: _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Tipo de contrato/Vinculación laboral: _____

Teléfono: _____

Email: _____

Domicilio a efectos de notificaciones: _____

_____

3. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos: _____

Grupo/categoría profesional o puesto: _____

Centro de trabajo: _____

Nombre de la empresa: _____

4. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible

5. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre, apellidos y puesto de trabajo:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuáles):

5. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso _____

_____ (*indicar el tipo de acoso*) frente a _____ (*identificar persona denunciada*) y se inicie el procedimiento previsto en el presente Protocolo.

Localidad y fecha: _____

Firma de la persona interesada:

11.4. ANEXO IV. CONSTITUCIÓN ACTA DE COMISIÓN DE ACOSO

Acta de constitución de la Comisión de Acoso

En San Sebastián, a 2 de julio de 2025 reunidas,

por una parte, la representación de la Federación Guipuzcoana de deportes de invierno :

— Maialen Oiartzabal Mendibil

— Daniel Fernández Roncal

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

con motivo de la constitución de la Comisión de Acoso de **Federación Guipuzcoana de deportes de invierno**

En este acto, estando presentes todos los miembros que la integran, queda constituida la

Comisión
Contra el Acoso sexual y Acoso por razón de sexo del FGDI, quien actuará de conformidad con el Protocolo aprobado por la Comisión de igualdad en fecha 18 de enero de 2024 y conforme a la legislación vigente en esta materia.

Seguidamente se realizan las siguientes PROPUESTAS:

1ª Que se difunda la existencia de esta Comisión a toda la plantilla y personas que forman parte de la FGE, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones, o al personal contratado a través de ETT.

2ª Que se haga llegar esta información por los medios que se consideren adecuados.

3ª Que esta Comisión se reúna una vez al año como mínimo.

Incompatibilidades

En caso de cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto(denunciante-denunciado/a) tuviera, en cuanto a cualquier persona integrante de la Comisión de Atención al Acoso, una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistado que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, el miembro del Comité afectado quedará automáticamente invalidado para formar parte de este procedimiento concreto y ser sustituido por la persona suplente previamente designada.

Si una persona integrante de la Comisión es denunciado/ a o es denunciante, queda impedida para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la completa resolución de su propio caso.

La incompatibilidad de una persona integrante de la Comisión para actuar en un procedimiento concreto puede ser alegada por ella misma, por cualquier otra persona integrante de la Comisión o por cualquiera de las partes que intervienen en el proceso.

Funciones:

Por último, las funciones que corresponden de la Comisión de Investigación son las siguientes:

- Trabajar en la FGDI para la prevención, información, sensibilización y formación sobre el acoso sexual y/o por acoso por razón de sexo.
- Recibir, investigar, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Cabe recalcar que, para esta tarea, la Comisión dispondrá de todos los medios que sean necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Presentar el informe de conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución a la Dirección de FGDI para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso en todas las vertientes contempladas en este procedimiento.
- Garantizar la difusión de esta Comisión y de este protocolo a toda la plantilla y estamentos de la FGDI, así como a todo el personal de otras empresas que pueda estar prestando servicios en sus instalaciones.

Formación

Se recomienda que las personas que componen la Comisión dispongan de formación entorno a acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

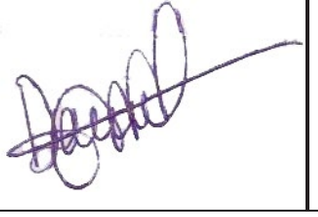
Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Acoso, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la federación a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Se aprueban por unanimidad de los asistentes las propuestas realizadas.

No habiendo otros asuntos que tratar, se cierra la sesión a las 20 horas del día arriba señalado, levantándose la presente acta.

Maialen Oiartzabal Mendibil …… ……  ……	Daniel Fernández Roncal …… …… 	…… ……	…… ……