**Protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual, por razón de sexo ou outras conductas contrarias á liberdade sexual e a integridade moral no ámbito deportivo/laboral no CLUB UNIVERSITARIO DE FERROL**

O obxecto do presente "Protocolo para a prevención e actuación fronte ao acoso sexual" será o de garantir a protección dos dereitos fundamentais da persoa, definindo as pautas que deberán rexer, previr e eliminar este tipo de conductas e comportamentos no ámbito laboral, erradicando en todo caso, mediante a sanción das conductas indicadas, a revictimización da persoa acosada por unha mala praxis durante o proceso de investigación e denuncia.

Dito acoso supón un atentado ao dereito á integridade física e moral, a consideración debida á dignidade e intimidade e honor das persoas e a igualdade de trato que se atopan recoñecidos nos artigos 10, 14, 15 e 18 da Constitución Española, os artigos 4 e 17 do Estatuto dos Traballadores, os artigos 7 e 48 da Lei Orgánica 3/2007 de Igualdade Efectiva de Mulleres e Homes, así como ao dereito de protección de saúde de todas as persoas traballadoras que se recolle na Lei 31/1995 de Prevención de Riscos Laborais.

Este protocolo, extensivo a todo o persoal do club, velará especialmente por:

. **a)** Fomentar a cultura preventiva de comportamentos contrarios á liberdade sexual e a integridade moral, especialmente no caso de acoso sexual e/o por razón de sexo, en todos os ámbitos e estamentos da organización, incluidos os que puideran producirse nun entorno dixital.

. **b)** Manifestar a tolerancia cero da empresa fronte ás situacións que atentan contra a liberdade sexual e a integridade moral, especialmente en caso de acoso sexual e por razón de sexo, que poidan detectarse en calesquera estamentos do club.

. **c)** Facilitar a identificación das conductas constitutivas de acoso sexual e acoso por razón de sexo, nas súas distintas modalidades, así como calquera outra contraria á liberdade sexual e a integridade moral.

. **d)** Implantar un procedemento sinxelo, rápido, accesible e que permita ás vítimas de calquera das situacións apuntadas realizar unha denuncia do que está a sufrir.

. **e)** Investigar internamente, de manera áxil e rápida as denuncias ou reclamacións a este respecto de cara a precisar se no club producíuse unha situación de acoso nas súas distintas modalidades.

. **f)** Sancionar, no seu caso, á persoa agresora e a quen presente falsas denuncias, e resarcir á vítima que sufríu unha situa- ción das mencionadas.

. **g)** Apoiar á persoa que sufríu a situación, así como ás posibles testemuñas, para evitar a súa vitimización secundaria ou revitimización e facilitarlle, se é o caso, o acceso ao acompañamento psicolóxico e social que precise.

.

A mellora das condicións de traballo repercute tanto na productividade como no clima laboral, do mesmo xeito que as conductas constitutivas de acoso sexual e por razón de xénero non perxudican só á cadro de traballadores directamente afectado, se non que repercuten en todo o seu entorno. Neste senso o club comprométese a garantir un espazo seguro e saudable para o plantel e as persoas colaboradoras.

**1. Publicidade do protocolo**

Para previr e evitar as situacións de violencia e de acoso descritas neste Protocolo, o club deberá comunicar a adopción do mesmo a todas as persoas que prestan servizos na entidade, a través de correo electrónico, publicándoo na web, intranet ou tablón de anuncios, por escrito ou por calquera outro medio que sirva para dar a coñecer tanto a súa existencia como o seu contido.

Deste xeito o club fai público o seu compromiso de non tolerar na súa organización actuacións constitutivas de acoso, polo que ante calquera conducta susceptible de ser entendida como tal, adoptaranse todas as medidas que resulten pertinentes.

A empresa actuará ante calquera denuncia ou reclamación presentada, activando de forma inmediata a resolución da cuestión segundo o Protocolo. O inicio das actuacións non afecta ao dereito a solicitar as actuacións administrativas adecuadas ou ao dereito á tutela xudicial efectiva, nos termos do artigo 24 da Constitución Española.

O club actuará tamén cando se detecten accións hostiles, aínda que non resulten estrictamente constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo ou outras conductas contrarias á liberdade sexual e á integridade moral, para atallalas e previr a súa posible repetición no tempo ou, de ser o caso, dar traslado ao Ministerio Fiscal.

**2. Declaración de principios**

O acoso sexual e o acoso por razón de sexo son conductas que están totalmente prohibidas no club e se consideran inaceptables. Polo tanto, todos os seus integrantes comprométense a garantir os seguintes principios:

– Toda persoa ten dereito a recibir un trato correcto, respetuoso e digno, respectando a súa intimidade e a súa integridade física e moral, non podendo estar sometida baixo ningunha circunstancia a acoso sexual ou por razón de sexo, con independencia de quen sexa a vítima ou a persoa acosadora.

– Dada a condición do acoso como risco no ámbito laboral, o club comprométese a asignar os medios humanos e materiais necesarios para previr e facer fronte ás consecuencias derivadas deste tipo de conductas. Para iso formarase aos órganos de representación e goberno de xeito específico en materia de igualdade e/ou prevención de riscos laborais para que apliquen e trasladen estes principios e valores, o procedemento de prevención e solución de conflictos en materia de acoso sexual e/ou por razón de sexo de forma responsable.

– O club deberá desenvolver accións formativas e informativas que axuden a previr conductas de acoso sexual u/ou por razón de sexo. Así como, informar e formar a todo o plantel, asegurando o seu coñecemento ás novas incorporacións, sobre o contido do presente Protocolo e a sensibilizala nos valores do respecto sobre os que se inspira.

– O personal que se considere obxecto de conductas de acoso ten dereito, sen prexuicio das accións administrativas e xudiciais que puidera tomar de forma individual, a plantexar a apertura do procedemento previsto a tal efecto, con involucración da dirección do clube as personas do equipo designadas de xeito específico en materia de igualdade.

**3. Definicións**

- Acoso sexual.

Segundo o artigo 7.1 da L.O. para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes 3/2007, constitúe acoso sexual calquera comportamento verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produzca o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo, sendo suficiente para ter tal consideración que se trate dun único episodio grave, aínda que xeralmente o acoso non se conciba como algo esporádico, senon como algo insistente, reiterado e de acorralamento. Este acoso considerarase, en todo caso, discriminatorio, máxime cando se condicione un dereito ou unha expectativa de dereito  áaceptación dunha situación constitutiva de acoso sexual.

O acoso sexual comprende todos os comportamentos de natureza sexual, tanto aqueles que van dirixidos concretamente a unha persoa concreta (bilateral) a cambio ou non dunha determinada esixencia (chantaxe), como aqueles de natureza sexual que poden ir dirixidos de forma indeterminada a un colectivo de persoas través de conductas, escritos, xestos ou palabras que se podan considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

A título de exemplo y sen ánimo excluyente nin limitativo, poderían ser constitutivas de acoso sexual conductas como as verbais (insinuacións sexuais molestas, proposicións ou presión para a actividade sexual; insistencia con fines sexuais para participar en actividades sociais privadas fóra do lugar de traballo, despois de que a persoa obxecto da mesma deixase claro que dita insistencia é molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios sexuais insinuantes, indirectas ou comentarios obscenos; chamadas telefónicas de contido sexual indeseadas; bromas ou comentarios sobre a apariencia sexual), non verbais (exhibición de fotos sexualmente suxestivas ou pornográficas, de obxectos ou escritos, miradas impúdicas, certos xestos; cartas ou mensaxes de correo electrónico, de texto ou de cualquera outro tipo, de carácter ofensivo), físicas (contacto físico deliberado e non solicitado, abrazos ou bicos non desexados, achegamento físico excesivo ou innecesario).

Distínguense entre dous tipos de acoso sexual, en función de se as anteriores conductas implican ou non un elemento de coacción:

a) Acoso «quid pro quo»: Consistente en forzar á vítima a elexir entre someterse aos requerimentos sexuais, ou perder ou ver prexudicados certos beneficios ou

condicións de traballo, que afecten ao acceso á formación profesional, ao emprego, retribución, etc., na medida en que supoña un abuso de autoridade.

b) Acoso ambiental: O suxeito activo do acoso crea un entorno de traballo intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo para a vítima, como consecuencia de actitudes e comportamentos non desexados de natureza sexual. Pode ser realizado por calquera membro do club, con independencia da súa posición ou status, ou por terceiras persoas ubicadas dalgún xeito no centro de traballo.

- Acoso por razón de sexo.

Segundo o artigo. 7.2 da L.O. 3/2007, constitúe acoso por razón de sexo calquer comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

A discriminación por embarazo, lactancia ou cuidado do lactante, maternidade, calquera trato desfavorable uo despectivo outorgado con ocasión desas situacións, ou referido á propia condición de muller constituirá unha discriminación directa por razón de sexo.

Son conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, sen ánimo excluyente nin limitativo, unha serie de conductas ou comportamentos que, levadas a cabo en función do sexo ou orientación sexual dunha persoa e co propósito de atentar contra a súa dignidade, poderían ser constitutivas de este tipo de acoso: trato de desigualdade baseado en todas as orientacións sexuais, ignorar ou excluir á persoa, descalificacións, comentarios ofensivos ou insultos por razón do sexo ou sobre a orientación sexual, evaluación do traballo de xeito inequitativo ou a asignación de tarefas por baixo da capacidade profesional por razón do sexo ou a orientación sexual, etc.

-Agresión sexual

Considérase delito, estando tipificado no Código Penal.

**4. Garantías**

O procedemento de actuación no caso de que se denuncie ou se teña constancia da existencia da situación de acoso sexual ou por razón de sexo observará as seguintes garantías:

– Igualdade e respecto e dignidade ás persoas: Deberá tratarse ás partes con igualdade e darse a cada unha delas suficiente oportunidade de facer valer os seus dereitos, adoptándose as medidas pertinentes para garantir o dereito á protección da dignidade e intimidade das persoas afectadas.

– Confidencialidade, anonimato e protección de datos: Todas as persoas que interveñan, en cualquera das fases do procedemento teñen a obriga de gardar unha estricta confidencialidade e reserva e non deben transmitir nin divulgar información sobre o contido das denuncias presentadas, resoltas, ou en proceso de investigación das que teñan coñecemento.

A partir da denuncia inicial, asignaranse códigos numéricos ás partes afectadas, de forma que no apareza ningún nome para non identificar ás persoas ata o informe de conclusións.

– Información, audiencia, alegacións, probas: Tan pronto como se abra o procedemento, a persoa denunciada terá dereito a estar informada da existencia da denuncia, do seu contido e da identidade da persoa denunciante.

Tanto a persoa denunciante como a denunciada terán dereito a ser escoitados ou efectuar alegacións por escrito, alegando canto considente oportuno en defensa dos seus dereitos e a valerse das probas pertinentes que consideren necesarias para a defensa dos seus dereitos.

Garantirase que o proceso se desenvolva ante unha audiencia imparcial e cun tratamento xusto para todas as persoas.

– Dilixencia e celeridade: A investigación e a resolución sobre a conducta denunciada deben ser realizadas sen demoras indebidas, de xeito que o procedemento poda ser completado no menor tempo posible, respectando as garantías debidas.

## 5. Comisión instructora de tratamento de situacións de acoso sexual e/o por razón de sexo

Para cada caso de solicitude de intervención de acoso sexual e/o por razón de sexo, constituirase unha Comisión Instructora de tratamento da situación, como órgano encargado da tramitación do procedemento, e cuxos gastos ocasionados durante o procedemento serán por conta do club.

Esta Comisión Instructora estará integrada por ata cinco integrantes (será sempre número impar) designados pola Xunta Directiva e entre os que debe atoparse a persoa ao cargo do departamento de Psicoloxía deportiva do club, e realizarán as seguintes funcións:

– Instructor/a: persoa responsable de supervisar todas as actuacións para resolver o expediente e encargada de elaborar o Informe de conclusións. O club designará a quen corresponda pola sensibilidade ou repercusión do caso.

– Secretario/a: persona encargada da tramitación administrativa do expediente Informativo, a cuxo efecto realizará as citacións e levantamento de actas que proceda, así como dará fe do contido ou acordos e custodiará a documentación do expediente.

– Asesores: persoas técnicas encargadas do asesoramento tanto do Instructor/a como do secretario/a, nas diferentes materias obxecto de controversia, sendo necesario que polo menos un/ha teña formación en materia de acoso sexual.

Os órganos de xestión do club serán garante de que se cumpran os principios nesta materia e se chegue a crear un ambiente de traballo que favoreza a comunicación e prevención de situacións de acoso sexual ou por razón de sexo.

A persoa denunciante ou denunciada poderá, de forma razoada, rexeitar ou solicitar a substitución dalgunha das persoas designadas, cando considere que hai un conflicto de intereses ou poda prexudicar a obxectividade da tramitación do procedemento. A Comisión Instructora determinará se procede a substitución.

No caso de que algún dos membros da Comisión de Instrucción se vise involucrado nun proceso similar, houbese relación afectiva, de parentesco, amistade ou enemistade manifesta, etc, quedará invalidado automáticamente para formar parte do proceso.

**6. Procedemento de actuación**

De conformidade con todo o exposto, os afectados polo presente Protocolo deben de acometer as seguintes prácticas:

1. Prevención proactiva.

Para previr e evitar as situacións de violencia e este tipo de acoso no traballo, o club proporcionará información, a través de campañas explicativas, sensibilización sobre o protocolo e as súas consecuencias, e formación sobre esa prevención e a resolución de conflictos.

2. Detección temprana de situacións de risco de violencia e acoso no traballo.

O club comprométese a orientar a actividade preventiva en relación cos riscos específicos que orixinan situacións de acoso sexual ou por razón de sexo no traballo.

A interpretación dos resultados obtidos da actividade preventiva permitirá concretar as deficiencias organizativas que podan ser susceptibles de orixinar situacións de acoso sexual ou por razón de sexo no entorno organizativo. No suposto de que, pese á toma de medidas preventivas nos términos expostos, dease unha situación de acoso, deberá adoptarse o procedemento específico para investigar, xestionar e dar cauce á solución do conflicto.

Con este fin, o presente Protocolo de actuación define as conductas e arbitra as medidas específicas para a prevención e para dar cauce ás denuncias ou reclamaciones que podan formular as persoas que consideren ter sido obxecto das citadas conductas, así como quen é coñecedor das mesmas. Establécese un procedemento de investigación eficaz e ágil, completo e que garanta a práctica das dilixencias de investigación necesarias

3. Xestión do conflicto.

A xestión do conflicto desenvólvese nas seguintes fases:

Fase I. Denuncia.

A denuncia deberá formalizarse por escrito, aínda que inicialmente poderá ser verbal. Poderá entregarse en persoa ou a través do buzón electrónico habilitado exclusivamente ás denuncias para prevención do acoso: denuncias@universitarioferrol.org. Dirixirase á atención do presidente ou de calquera outro integrante dos órganos de goberno do club, co obxecto de que se constitúa a Comisión Instructora.

A denuncia da existencia dun caso de acoso sexual e/ou por razón de sexo no traballo poderase realizar pola persoa afectada ou por outra terceira persoa.

Se a denuncia chegase a outra persoa (por exemplo, cadro técnico do equipo, compañeiras, etc.), este/a remitirana a calquera dos anteriormente identificados para que tramiten o procedemento de constitución da Comisión Instructora.

Constituida a Comisión Instructora e recepcionada a denuncia, actívase o procedemento para a investigación dos feitos. Canta máis información e detalle inclúa a denuncia, máis áxil e eficaz será o procedemento.

En todo caso a denuncia deberá conter a seguinte información:

– Identidade da persoa denunciante, da potencial vítima da conducta violenta ou do acoso, e da persoa denunciada.

– Descrición dos feitos, nomeadamente tipos de conductas obxecto da denuncia, datas e lugares no que se produciron as conductas.

– Aportación, se procede, de documentación de soporte.

– Identificación de posibles testemuñas.

Cando a persona que realice a denuncia no sexa a persona afectada de forma directa, a primeira acción será comunicarllo á mesma por escrito e solicitar a súa ratificación; en caso excepcional e de non ratificación, a parte instructora reservarase a potestade de seguir coa investigación ata ter conclusións, valorando establecer medidas cautelares.

Fase II. Investigación.

Recibida a denuncia escrita, que reúna os requisitos establecidos na Fase I para ser viable, comezará fase de investigación, dirixida polo/a Instructor/a.

A fase de investigación comeza cunha entrevista personal coa persoa denunciante, da que o/a Instructor/a tomará nota. Se a persoa denunciante non coincide coa presunta vítima, despois da declaración da persoa denunciante, citarase á presunta vítima para tomarlle a correspondente declaración e coñecer a súa versión dos feitos de primeira man.

Para protexer á presunta vítima e evitar o contacto coa presunta acosadora e as interferencias durante o proceso de investigación, o/a Instructor/a deberá propoñer medidas cautelares temporais, mentres dure a investigación e ata a súa resolución, como por exemplo a información á presunta vítima dos mecanismos de asistencia da Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais e do servizo de Vixilancia da Saúde, incluíndo o ofrecemento de asistencia ou apoio psicolóxico.

Nesta fase, o obxectivo principal é coñecer en qué situación se atopa a persoa afectada e investigar os feitos denunciados. A persoa Instructora poderá levar a cabo entrevistas ou outras actuacións de investigación con calquera das persoas implicadas, testemuñas ou terceiras persoas que se considere que poden aportar información útil.

Asimesmo, deberá practicar as probas solicitadas pola persoa denunciante, a vítima se fora diferente e a denunciada.

A persoa encargada da Instrucción deberá deixar constancia das actuacións e probas practicadas, levantando acta e incorporándoa ao expediente de investigación, que quedará baixo a súa custodia.

Como criterio xeral, a duración estimada desta fase de investigación será de 30 días naturais dende a presentación da denuncia, sempre e cando non existan circunstancias que requiran da amplicación desa duración, práctica de dilixencias adicionais de investigación, neceraria realización de desprazamentos para a súa práctica, declaración tardía da presunta vítima pola súa propia petición, coincidencia con período vacacional ou situacións de incapacidade temporal.

Fase III. Resolución.

Para a resolución do caso, a persoa encargada da Instrucción deberá emitir un informe, dirixido á Dirección do club, salvo nos casos de conflicto de interés, en cuxo caso remitirase ao órgano de goberno habilitado.

O prazo orientativo para a emisión do informe será de 15 días naturais, computados dende o día siguiente á finalización da fase de investigación.

El informe incluirá a seguinte información:

– Os antecedentes do caso.

– As medidas preventivas, de ser o caso, con carácter temporal e durante o curso da investigación.

– Dilixencias de investigación practicadas.

– Conclusións e proposta de accións.

Durante todo el proceso de investigación, respectarase o dereito á intimidade das persoas implicadas, así como o deber de confidencialidade. Polo tanto, a identidade das persoas entrevistadas será preservada na medida do posible.

As persoas que interveñen na instrucción evaluarán o informe e proporán aos órganos de goberdo do club, de forma fundamentada, a adopción ou non de accións e medidas preventivas, correctoras ou disciplinarias. Informarase á presunta vítima e á presunta acosadora da finalización da investigación.

Se a decisión conleva medidas disciplinarias, as mesmas serán debidamente notificadas á persoa afectada, conforme ao Convenio Colectivo e á normativa de aplicación.

Fase IV. Seguimento

Unha vez pechado o expediente, e nun prazo non superior a 30 días naturais, a persoa encargada de tramitar e investigar a denuncia ou reclamación deberá realizar un seguimento dos acordos adoptados, o seu cumprimento e o resultado das medidas adoptadas.

Do resultado do seguimento farase un informe que recollerá a proposta de medidas a adoptar para o suposto de que os feitos causantes do procedemento sigan producíndose e analizarase tamén se de feito foron implantadas as medidas propostas.

O seguimento realizarase aínda que o club houbese optado por medidas cautelares e trasladase a denuncia ao Ministerio Fiscal.

No caso de que se determine a existencia de acoso e a sanción imposta á persoa acosadora, en atención á suficiente gravidade dos feitos, non conleva a extinción da relación laboral, o club tomará as medidas oportunas para que a persoa acosadora e a vítima non convivan no mesmo entorno de traballo, sempre que sexa posible. Nestas medidas sempre terá preferencia de trato a persoa acosada.

No caso de que se acredite que a denuncia constitúe unha denuncia falta que ten por obxecto prexudicar á persoa denunciada, adoptaranse as medidas disciplinarias pertinentes contra a persoa denunciante.

**7. Represalias**

No caso de producirse represalias ou actos de discriminación sobre a persoa denunciante, a presunta vítima ou as persoas involucradas no proceso (testemuñas, compañeiras, etc), determinárase ou non a existencia do acoso, os órganos de xestión do club adoptarán tamén as medidas disciplinarias correspondentes sobre quen incurra nesas conductas.

## 8. Duración, obligatoriedade de cumprimento e entrada en vigor

O contido do presente Protocolo é de obrigado cumprimento no Club Universitario de Ferro, entrando en vigor na data de comunicación ao cadro de traballadores da empresa, que non poderá exceder de sete días naturais dende a sinatura do presente documento.

Asímesmo, o Protocolo será revisado nos supostos e prazos determinados e previstos no artigo 9 do RD 901/2020, de 13 de octubre.

O presente procedemento non impide o dereito da vítima a denunciar en calquera momento ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social, así coma ante a xurisdición civil, laboral ou penal.

Asinado en Ferrol, a 13 de setembro de 2024.

O presidente

(Santiago Rey Cancela)

O secretario

(Manuel Caínzos López)