FEDERACION EXTREMEÑA DE TIRO CON ARCO

Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

Contenido

I. Declaración de principios 3
II. Definiciones y normativa de referencia 3
III. Objetivos 4
IV. Divulgación del protocolo 4
V. Procedimiento de actuación en materia de acoso sexual 5
y/o por razón de sexo 5
VI. Faltas y sanciones. 8
VII. Plazo de vigencia del protocolo 9
VIII. Aprobación del protocolo 9
ANEXO 1 - MODELO DE COMUNICACIÓN 10

La FEXTA declara que es un derecho de toda persona trabajadora y deportista ser tratada con dignidad. El acoso sexual y/o por razón de sexo en el mundo laboral y del deporte en cualquiera de sus medidas es totalmente inaceptable, y esta Federación Deportiva se compromete a asegurar que su personal empleado, así como que cualquier deportista en el desarrollo de las actividades que la FEXTA ponga en marcha, disfrute de un entorno de trabajo o de ocio, saludable física, psíquica y socialmente en el que la dignidad de las personas se respete.

Con el fin de asegurar que el personal empleado o que las personas que participen en cualquier actividad realizada por esta Federación Deportiva disfrute de un entorno en el que la dignidad de la persona sea respetada, FEXTA determina rechazar el acoso de raíz, en todas sus formas o medidas, sin atender a quién sea la víctima o la persona ofensora, ni cuál sea su rango jerárquico.

Mediante esta declaración, FEXTA adquiere el compromiso a desarrollar procedimientos que garanticen un entorno laboral libre de los riesgos procedentes de la violencia en todas sus medidas, y en concreto del acoso sexual y por razón de sexo y se compromete a ejercer una auténtica prevención de los riesgos psicosociales en estas materias.

Definiciones y normativa de referencia

Se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Normativa de referencia:

- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 8/2011 Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Así como cualquier otra normativa aplicable y las modificaciones que puedan existir de todas ellas.

Objetivos

General

Este protocolo tiene por objetivo general contribuir a la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en la FEXTA, así como determinar concretamente las actuaciones de instrucción, sanciones internas y garantías en caso que se produzca este tipo de acoso.

Específicos

- Describir con detalle y claridad el procedimiento de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo en actividad laboral y/o deportiva ante la comunicación de una persona que considere está siendo víctima de este tipo de acoso.

- Garantizar la rigurosidad y confidencialidad de todos los datos recabados en el procedimiento por parte de la organización.

- Velar por que no se adopten represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

- Asegurar que la investigación acerca de la comunicación que se realice por parte de cualquier persona de la empresa que considere está siendo víctima de este tipo de acoso, sea desarrollada con la sensibilidad y el respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto de la persona reclamante, como de la persona acusada.

Divulgación del protocolo

Con el fin de garantizar la eficaz prevención de los comportamientos de acoso mediante este protocolo, FEXTA procederá a una divulgación sistemática y continuada de su contenido a todos los niveles de la organización. Se facilitará a todas las personas que trabajan y/o participen en cualquier actividad de la FEXTA toda la información necesaria, asegurando que conozcan la existencia del presente protocolo.

Se incorporará y mantendrá un apartado en la página web dedicado a la Comisión de Igualdad, en el que se dará difusión de información sobre la prevención del acoso, y funcionamiento del presente protocolo, así como otra información relevante en materia de igualdad. La Comisión de igualdad será la encargada de aportar los contenidos.

Además, este documento se incluirá en el manual de acogida de las personas nuevas en la Federación.

Procedimiento de actuación en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo

V.A - Consideraciones Generales.

1. El procedimiento buscará la agilidad y rapidez de respuesta, y se protegerá la intimidad, y respetará la dignidad de las personas involucradas en la instrucción; asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas, como psicológicas que se deriven de esta situación.

2. Se creará una **Comisión de Valoración** que estará formada por:

*Para caso del ámbito laboral

- *2 personas de la Junta Directiva.*
- *1 persona en representación de los/as Trabajadores/as.*

**Para caso del ámbito deportivo*

- *1 persona de la Junta Directiva.*
- *1 persona miembro de la Asamblea General perteneciente al estamento de jueces y juezas*
- *1 persona miembro de la Asamblea General perteneciente al estamento de deportistas*
- *1 persona miembro de la Asamblea General perteneciente al estamento de técnicos y técnicas*
- *1 persona en representación de los/as Trabajadores/as.*

Esta composición será conocida por las personas afectadas y podrán recusarlas.

Las atribuciones de las Comisiones de Valoración son:

- La recepción de las comunicaciones escritas.

- Llevar a cabo la investigación pertinente.

- Recomendar y gestionar ante la Junta Directiva las medidas cautelares que se precisen.

- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.

- Custodiar toda la documentación generada en el procedimiento.

- Cuando proceda en el ámbito laboral, instar a la Junta Directiva a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones propuestas.

- Cuando proceda en el ámbito deportivo, instar a la Junta Directiva a trasladar el caso y la información recabada a la Administración que corresponda.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.

- Velar por las garantías del protocolo de actuación.

La Comisión de Valoración decidirá si cuenta con los servicios de alguna de las organizaciones públicas existentes competente en la materia.

V.B.1 – Fases del procedimiento para caso de acoso laboral

1. Toda persona trabajadora de FEXTA, que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquiera que tenga conocimiento de que se pueden estar produciendo actos de este tipo de acoso, tendrá derecho a realizar consulta ante cualquiera de las personas que integran la Comisión de Igualdad, identificándose para el caso concreto como persona de contacto, para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.
2. Si la persona afectada así lo decide, se iniciará el Procedimiento con la comunicación escrita dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.
3. Las *personas involucradas en el procedimiento*, guardarán total confidencialidad de los datos recabados en ese primer contacto, y en una plazo de 24h (sin contar días no laborables) solicitará a la Comisión de Igualdad el nombramiento *ad hoc* de la Comisión de Valoración, que deberá efectuarse en un nuevo plazo máximo de 24 horas (sin contar días no laborables).
4. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la persona de contacto de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, la persona de referencia entregará el escrito recibido a la Comisión de Valoración para comenzar con el proceso de investigación. En caso de recusación, se procederá a un nuevo nombramiento de la Comisión de Valoración con los mismos plazos establecidos en el punto 3.
5. A partir de ese momento, toda la información y/o documentación del proceso recaerá en la Comisión de Valoración, que velará por la confidencialidad del proceso, y que recabará toda la información necesaria, con el fin de esclarecer los hechos.
6. En un plazo máximo de 3 días laborales desde que recepcione la solicitud escrita, la Comisión de Valoración estudiará la consistencia de la comunicación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona Representante Legal de los/las Trabajadores/as u otra persona con conocimiento de los hechos.

Si resuelve que es inconsistente, se procederá a la emisión de la resolución motivada, que concluirá con el archivo del expediente, pudiendo dar información sobre otros recursos públicos fuera del ámbito de la Empresa.

En el caso de ser consistente, se iniciará el proceso de investigación, dando resolución en el plazo máximo de 15 días naturales, pudiéndose adoptar medidas cautelares que supongan alejamiento.

7. La Comisión de Valoración emitirá un informe o dictamen escrito que recoja las conclusiones del proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo, en su caso, la falta, su gravedad, y la propuesta de sanción correspondiente en función de lo recogido en el presente protocolo.

La Comisión de Valoración custodiará toda la documentación generada en el procedimiento, y notificará el informe o dictamen final a la Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

V.B.2 – Fases del procedimiento para caso de acoso en ámbito deportivo

8. Toda persona relacionada o participante de cualquier evento de la FEXTA, que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo, así como cualquiera que tenga conocimiento de que se pueden estar produciendo actos de este tipo de acoso, tendrá derecho a realizar consulta ante cualquiera de las personas que integran la Comisión de Igualdad, identificándose para el caso concreto como persona de contacto, para que le informe de las posibles actuaciones para llevar a cabo.
9. Si la persona afectada así lo decide, se iniciará el Procedimiento con la comunicación escrita dirigida a la Comisión de Valoración, que se entregará a cualquier persona de la Comisión de Igualdad.
10. Las *personas involucradas en el procedimiento*, guardarán total confidencialidad de los datos recabados en ese primer contacto, y en una plazo de 24h (sin contar días no laborables) solicitará a la Comisión de Igualdad el nombramiento *ad hoc* de la Comisión de Valoración, que deberá efectuarse en un nuevo plazo máximo de 24 horas (sin contar días no laborables).
11. La composición de la Comisión de Valoración será comunicada a la persona solicitante a través de la persona de contacto de la Comisión de Igualdad. Si no hay recusación, la persona de referencia entregará el escrito recibido a la Comisión de Valoración para comenzar con el proceso de investigación. En caso de recusación, se procederá a un nuevo nombramiento de la Comisión de Valoración con los mismos plazos establecidos en el punto 3.
12. A partir de ese momento, toda la información y/o documentación del proceso recaerá en la Comisión de Valoración, que velará por la confidencialidad del proceso, y que recabará toda la información necesaria, con el fin de esclarecer los hechos.
13. En un plazo máximo de 3 días laborales desde que recepcione la solicitud escrita, la Comisión de Valoración estudiará la consistencia de la comunicación.

Las personas implicadas podrán estar acompañadas durante todo el proceso por una persona con conocimiento de los hechos.

Si resuelve que es inconsistente, se procederá a la emisión de la resolución motivada, que concluirá con el archivo del expediente, pudiendo dar información sobre otros recursos públicos fuera del ámbito de la Fexta.

En el caso de ser consistente, se iniciará el proceso de investigación, dando resolución en el plazo máximo de 15 días naturales, pudiéndose adoptar medidas cautelares que supongan alejamiento de cualquier actividad promovida y/o ejecutada por la FEXTA.

14. La Comisión de Valoración emitirá un informe o dictamen escrito que recoja las conclusiones del proceso de investigación y las propuestas para la solución del problema, incluyendo, en su caso, la falta, su gravedad, y la propuesta de sanción correspondiente en función de lo recogido en el presente protocolo.

La Comisión de Valoración custodiará toda la documentación generada en el procedimiento, y notificará el informe o dictamen final a la Junta Directiva y a la Comisión de Igualdad.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto a la víctima la utilización en el momento que considere conveniente el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de "tutela judicial efectiva".

V.C – Denuncias infundadas o falsas

En el caso de que del informe de valoración inicial o del emitido por el Comité de Valoración, resulte que la denuncia se ha hecho de mala fe, o que los datos aportados o los testimonios son falsos, la Comisión de Valoración podrá proponer la incoación del correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables.

Faltas y sanciones.

Partiendo de la premisa de que todas las faltas en materia de acoso sexual y/o por razón sexual serán susceptibles de ser sancionadas, se consideran como tales las siguientes:

a) El chantaje sexual, es decir, condicionar la promoción o el mantenimiento del empleo, a la aceptación por parte de la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.

b) La creación de un entorno laboral o deportivo intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.

c) La agresión física sexual.

d) La agresión física por razón de sexo.

e) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.

f) Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.

g) Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

h) Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.

i) Contacto físico innecesario, rozamientos.

j) Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios.

k) Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.

l) Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.

m) La impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente, existiendo acoso sexual o por razón de sexo.

n) La impartición de órdenes vejatorias.

ñ) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua por razón de sexo.

o) La orden de aislar e incomunicar a una persona por razón de sexo.

p) Observaciones desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido sexual;

q) Uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo o deportivas

La comisión de valoración, en función de la investigación realizada y las características de las faltas cometidas, propondrá la **sanción o sanciones** correspondientes en función del principio de proporcionalidad y la gravedad que se estipule, pudiendo ir *desde la suspensión de empleo y sueldo como mínimo de quince días hasta el despido* en el ámbito laboral, o desde la suspensión temporal de los derechos como persona federada en cualquiera de los estamentos establecidos, hasta la suspensión definitiva de los mismos.

Ante los casos en los que la Comisión de Valoración no pueda dictaminar la existencia o ausencia de acoso sexual y/o por razón de sexo, propondrá en su informe de valoración a la Junta Directiva las medidas o actuaciones necesarias para garantizar un entorno de laboral o deportivo digno y saludable.

La sanción que se determine podrá ser complementada con la realización de cursos, talleres y actividades encaminadas a la sensibilización y formación en igualdad entre hombres y mujeres.

Plazo de vigencia del protocolo

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca la propia Comisión de Igualdad.

Para interesar su modificación total o parcial, se iniciará en el plazo de 15 días el procedimiento de negociación, previa propuesta de cualquiera de las partes de la Comisión, continuando el protocolo en vigor hasta que se apruebe su modificación.

Aprobación del protocolo

Se aprobará con la firma de las personas integrantes de la Comisión de Igualdad y entrará en vigor a la firma por la Mesa de Negociación.

Mérida a 9 de septiembre de 2022

ANEXO 1 - MODELO DE COMUNICACIÓN

A/A COMISIÓN DE VALORACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO DE FEXTA.

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO MÓVIL:

CORREO ELECTRÓNICO:

LUGAR DE TRABAJO:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

SOLICITO EL INICIO DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

En _____ a __ de _____ de 20__ FIRMA

RECIBIDO POR EL/LA INTEGRANTE DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

_____

En _____ a __ de _____ de 20__