



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

Contenido

1. Declaración de principios.....	3
2. Definiciones y normativa de referencia.....	3
3. Objetivos	4
4. Divulgación del protocolo	4
5. Procedimiento de actuación en materia de acoso sexual	5
y/o por razón de sexo	5
6. Faltas y sanciones.....	8
7. Plazo de vigencia del protocolo	9
ANEXO 1 - MODELO DE COMUNICACIÓN.....	10

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

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.

2. 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.

3. 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.

4. 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 este fin, 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.

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

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La detección del acoso y abuso sexual consiste en reconocer o identificar una posible situación de acoso o abuso sexual. La detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema. Debe ser lo más rápida posible para evitar la gravedad de consecuencias e incrementar las posibilidades de éxito de la intervención, tratar las secuelas, prevenir la repetición, etc.

Para abordar las situaciones de acoso y abuso sexual, se crea la **Comisión de Valoración**, que está formada por:

Una Delegada de Protección: Isabel Fernández Jiménez

Un Comité Asesor, que estará formado por la Presidenta de la Federación, que lo presidirá (Raquel De San Macario Sánchez) y dos miembros de la Federación: Manuel Jesús González Zambrano y Fátima Agudo García.

5.1. Iniciación del procedimiento

El procedimiento se inicia con la comunicación verbal o escrita formulada por la víctima, su representante legal, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación de acoso o abuso sexual. Si la comunicación se formulara verbalmente se procurará, siempre que sea posible, su ratificación posterior por escrito. También se podrá iniciar cuando el Delegado de Protección tenga conocimiento de posibles acosos o abusos sexuales por cualquier otra vía.

Para facilitar dicha comunicación la Federación habilita una cuenta de correo electrónico fexta@fexta.es y un teléfono 610 52 94 91. La Delegada de Protección lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Presidenta de la Federación y recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración.

A tal efecto, el Delegado de Protección entrevistará a las personas afectadas -denunciante, denunciado presunta víctima-, y a los testigos y otras personas de interés, si los hubiera.

Dentro del plazo de 10 días naturales desde el conocimiento de los hechos, el Delegado de Protección deberá elaborar un informe con su correspondiente valoración y propuesta de actuaciones y remitirlo al Comité de Asesor.

La investigación deberá realizarse de acuerdo con los principios de confidencialidad, celeridad, prudencia y con la máxima sensibilidad y respeto para las personas implicadas, priorizando en los casos en los que se vean involucradas personas menores de edad su protección y prevaleciendo el Interés Superior del Menor en todo el procedimiento.

5.2. Reunión del Comité Asesor

El Comité Asesor deberá reunirse con carácter urgente para valorar el informe y propuesta del Delegado de Protección, el cual asistirá a la reunión del Comité con voz pero sin voto.

El Comité Asesor adoptará alguna de las siguientes decisiones en el plazo máximo de cinco días hábiles:

A. Archivar el caso por considerar que no ha existido acoso ni abuso sexual.

B. Si del informe pudieran derivarse indicios de acoso o abuso sexual, pero no suficientes para determinar su existencia, acordará continuar el procedimiento, designando, como instructor, a uno de sus miembros, quien deberá realizar las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso o abuso sexual.

Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité dentro del plazo de cinco días hábiles.

C. En caso de que el Comité Asesor concluyera la existencia de un posible acoso o abuso sexual, adoptará alguna/s de las siguientes medidas:

- Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada
- Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía del presunto acoso o abuso sexual en caso de menores.
- En su caso, prohibición de entrada en las instalaciones adscritas a la Federación.
- Cualquier otra que, de acuerdo con la legislación vigente, pudiera ser de aplicación.

En cualquier caso, la víctima podrá ejercer las actuaciones pertinentes en defensa de sus derechos.

5.3. Procedimiento de actuación en caso de acoso o abuso sexual sobre un menor de edad.

Cuando la comunicación recibida por el Delegado de Protección sobre un posible acoso o abuso sexual afecte a un menor de edad, será puesta inmediatamente en conocimiento de la Presidenta de la Federación, quien dará traslado de los hechos a las autoridades competentes de forma paralela (reflejando al menos Fiscalía de Menores - Policía / Guardia Civil - Servicios de atención a mujeres con sus contactos) y, en aquellos casos en que se trate de una situación ejercida por personas ajenas a la familia del menor de edad, también a sus padres o tutores.

En todo caso, la Federación Extremeña de Tiro con Arco llevará a cabo, en el ámbito de sus competencias, todas las actuaciones necesarias para la defensa y protección del menor.

6. 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 estatutos 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.

7. PLAZO DE VIGENCIA DEL PROTOCOLO

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, y admitirá cuantas modificaciones establezca se establezcan desde la Comisión de Valoración.

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.

Cáceres a 9 de enero de 2025

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 VALORACIÓN

En _____ a ___ de _____ de 20__