PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO y GARANTIA DE LIBERTAD SEXUAL

FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO

Elaborado por:	Aprobado por:
EQUABY PREVENCIÓN, S.L.	FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO
SPA EQUABY PREVENCIÓN, S.L.	36029753T JULIO CESAR BERNARDEZ (R: V15115306) Firmado digitalmente por 36029753T JULIO CESAR BERNARDEZ (R: V15115306) Fecha: 2023.10.23 17:09:47 +02'00' Administrador/a D./Dña. Julio César Bernárdez Álvarez

Fecha: 27 de septiembre de 2023

Índice

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 3
2. OBJETIVO 4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 5
4. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS 6
5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS 7
5.1. Acoso Laboral 7
5.1.1. Tipologías de Acoso laboral 8
5.2. Acoso Sexual 8
5.2.1. Tipos de Acoso Sexual 9
5.2.2. Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual 9
5.3. Acoso por Razón de Sexo 10
5.3.1. Tipologías de Acoso por razón de Sexo 11
6. PROCEDIMIENTO 12
6.1. Nombramiento de la Asesoría Confidencial 12
6.2. Constitución de una Comisión de investigación 12
6.3. Principios Generales 13
6.4. Inicio del Procedimiento 14
6.4.1. Presentación de la denuncia 14
6.4.2. Tipos de procedimientos para la gestión del acoso: 16
Procedimiento Informal: 16
Procedimiento formal: 17
7. MEDIDAS DE APOYO, PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL 20
8. FALSAS DENUNCIAS 21
9. PROTECCIÓN DE DATOS 21
10. INCOMPATIBILIDADES 22
11. ENTRADA EN VIGOR 22
12. ANEXOS 22

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El desarrollo de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO en no tolerar el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual son elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad.

Por lo que se busca lograr un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO manifiesta su profundo rechazo ante el acoso, en todas sus formas y modalidades, sin importar quien sea la víctima o el agresor ni cuál sea su puesto jerárquico. Esto incluye cualquier comportamiento discriminatorio, tanto por razón de sexo como conductas ante la libertad sexual y se compromete a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso sexual, lesiona gravemente los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad
- Derecho a la integridad moral y física
- Derecho a la dignidad
- Derecho a la libertad sexual
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho a la salud y a la seguridad
- Derecho al empleo

La violencia contra las mujeres, ejercida por el mero hecho de serlo, se produce tanto en el ámbito privado como en el público y supone la violación de los derechos mencionados anteriormente. Los cuales están garantizados en la Normativa Europea, Constitución Española y en la Legislación Laboral Española.

La actuación de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO para la prevención y corrección de los posibles actos de acoso se basa en los siguientes principios:

- Todos los empleados/as de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de problemas de intimidación y tienen garantizado el apoyo de

la empresa ante situaciones de posible acoso, mediante las medidas disciplinarias oportunas correctoras que eviten que dicha situación se repita.

- Todos los empleados/as de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten lo más rápido posible, respetando su intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad.
- En FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo considerada falta laboral muy grave.

Todos los derechos quedan garantizados mediante el presente Protocolo.

2. OBJETIVO

Este Protocolo tiene como objetivo prevenir el acoso en el trabajo, así como la constitución de un entorno laboral adecuado libre de discriminación, acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual, y establecer los procedimientos de actuación, medidas de sanción internas, en caso de que se produzca alguno de estos tipos de acoso, para evitar que se repita.

Para todo ello en FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO se acordó implantar:

- ✓ Una declaración de principios en las que se exprese la intolerancia absoluta al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual de cara a cualquier persona trabajadora.

- ✓ Una política de divulgación y prevención para difundir la importancia que la empresa le otorga a la erradicación de cualquier forma de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y para sensibilizar, informar y formar a las personas trabajadoras y al personal directivo sobre las distintas formas y tipologías de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y sobre el procedimiento para seguir en caso de ser víctima de conductas de esta naturaleza o tener conocimiento de que se están produciendo en el entorno laboral.

- ✓ Un procedimiento interno de actuación para los casos en los que se lleguen a producir estas situaciones de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual.

Con estas medidas en FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO se pretende crear un entorno laboral libre de situaciones de acoso y violencia, en el que se garantiza la protección de la

dignidad e integridad física y moral, con lo que se da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"1. - Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para darles canales a las denuncias o reclamaciones que se puedan formular quien fuese objeto de ella. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores (si los hubiera), tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. - Los representantes de los trabajadores (si los hubiera), deberán contribuir a prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a este y a la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que se tuviese conocimiento y de quien pudiese propiciarlo."

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación:

- ✓ A todas las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual que tengan lugar en los centros de trabajo de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO directos e indirectos y a las conductas que tengan lugar fuera de los mencionados centros con ocasión o como consecuencia de la prestación de trabajo (repartos, visitas a clientes, viajes, jornadas de formación, reuniones, actos sociales de la empresa, etc.) incluyendo el domicilio particular cuando la prestación del trabajo tenga lugar a distancia o a través de teletrabajo; y con independencia de los medios utilizados para su comisión (presencial o verbalmente, telefónico, por escrito, por medios tecnológicos o digitales tales como el ciberacoso y acoso digital).
- ✓ A todas las personas que trabajan en FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO, con independencia del vínculo jurídico que les una a esta, comprendiendo tanto el personal con relación laboral como el personal con vinculación mercantil o de confianza (altos cargos de la empresa, delegados/as, gerencia...). También quedará incluido el personal que realice labores de voluntariado, personal en formación, estudiantes que realicen prácticas

formativas no laborables, becarios etc. y las personas solicitantes o aspirantes a un puesto de trabajo durante la selección de personal.

- ✓ A aquellas personas que no forman parte de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO pero que se puedan relacionar con ella por razón de su trabajo: personal puesto a disposición por empresas de trabajo temporal, personas de empresas subcontratistas, personal cedido o desplazado de otras empresas del grupo en el marco de grupos de empresas, clientes, proveedores, solicitantes o aspirantes a un puesto de trabajo durante la fase de selección de personal y situaciones asimilables.

En caso de que resulte implicado personal ajeno a FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO se le dará conocimiento de los hechos a sus respectivas empresas. FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO emprenderá la acción de buscar la cooperación con la empresa del personal ajeno para la adopción de medidas oportunas de protección, investigación y sanción de los hechos acuerdo con las potestades organizativas y disciplinarias ostentadas por cada una de ellas en relación con las personas acosadas o autoras del acoso y así dar cumplimiento al deber de coordinación de actividades empresariales derivadas del artículo 24 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

4. SUJETOS ACTIVOS Y PASIVOS

Clasificación de las personas en sujetos activos y pasivos:

Se considerarán sujetos activos del acoso a quien los comete, es decir, el autor autora de los actos. Puede provenir tanto del empresario o empresaria, personal directivo y superiores jerárquicos, personas trabajadoras de la empresa o de otras empresas concurrentes (ETT o subcontratas), proveedores, clientela, personal colaborador, personal en prácticas formativas no laborables y otras personas relacionadas con la víctima con ocasión de su trabajo.

Se considerarán sujetos pasivos a las personas destinatarias de tales condutas de acoso. Estas pueden ser las personas trabajadoras de la empresa o en situación asimilada (personal colaborador, personal en prácticas formativas no laborables, solicitantes de empleo etc.).

5. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

El acoso se define como una situación donde una persona atenta contra la dignidad de otra y crea un entorno intimidatorio, humillante y/u ofensivo mediante conductas no deseadas.

Definiciones de distintos tipos de Acoso:

5.1. Acoso Laboral

Se entiende por acoso laboral o *mobbing* como el conjunto de conductas, prácticas o comportamientos, que se producen en el entorno laboral, que se repiten de manera sistemática y que supongan, directa o indirectamente un atentado contra la dignidad de la persona, y que afectan negativamente al estado emocional de la misma y ponen en peligro su integridad.

Se pueden clasificar diferentes tipos de acoso laboral o *mobbing*:

- El *mobbing* horizontal ocurre cuando el acosador y el acosado se encuentran en un mismo nivel jerárquico dentro de la estructura laboral de la empresa.
- El *mobbing* vertical es entre personas de distinto nivel jerárquico. El acosador no tiene por qué ser el jefe de la empresa, se puede dar el caso contrario, aunque es lo menos habitual.
- El *mobbing* perverso es un tipo de acoso de tipo horizontal o vertical descendiente, que ocurre cuando el acosador tiende a ser una persona manipuladora y cuidadosa con su forma de actuar para no ser delatada.
- El *mobbing* estratégico responde a una estrategia de la empresa para obtener un objetivo determinado. Por ejemplo, la dimisión voluntaria de un trabajador o un despido reducido de precio.
- El *mobbing* de gestión o dirección se realiza desde la dirección de la propia empresa y persigue unos objetivos determinados como atemorizar a la plantilla para que sea más sumisa.
- El *mobbing* disciplinario se aplica mediante una política empresarial que genera miedo. Se caracteriza por amenazas constantes de ser sancionado o despedido.

El Acoso laboral está formado por una serie de elementos:

- Se caracteriza por ser una actuación que pueda ser percibida desde un punto de vista objetivo, como un ataque. Pero no toda actividad provocadora de tensión o conflicto en el ámbito laboral puede considerarse como acoso moral. Es necesario diferenciar este

comportamiento con otro tipo de actitudes, igualmente reprobables, como actos discriminatorios que puedan producirse de manera aislada.

- La intencionalidad de conseguir el perjuicio moral del otro, dentro del ámbito laboral y como consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo.
- La reiteración de esa conducta desarrollada sistemáticamente y prolongada durante un período de tiempo.

5.1.1. Tipologías de Acoso laboral

- Medidas de aislamiento social entre otras, impedir las relaciones personales con otros/as compañeros/as de trabajo o con los clientes.
- Comportamientos o actuaciones persistentes y negativas para perjudicar el rendimiento personal o profesional.
- Separación del trabajador/a de sus funciones de responsabilidad, por ejemplo, encomendándole trabajos que puedan considerarse vejatorios.
- Medidas agresivas con la víctima, por ejemplo, minusvalorando su trabajo ante otros miembros de la plantilla, difundiendo rumores infundados o atribuyéndole errores que no ha cometido y/o manipulando su reputación predisponiendo negativamente a sus compañeras/os contra ella.
- Agresiones físicas o verbales; por ejemplo, imitar al trabajador burlarse, proferir insultos o críticas constantes de su vida personal o comentarios ofensivos a fin de ridiculizarlo en público.
- Conjunto de comportamientos o acciones ejercidas por una o varias personas de forma sistemática y a lo largo del tiempo, aprovechando el sistema organizativo y destinadas a dañar la integridad física o psicológica de una o más personas, con el objeto de menoscabar su reputación y perjudicar gravemente el ejercicio de sus funciones.
- Hostigamiento realizado con el objetivo de perjudicar a quien lo sufre o provocar su abandono de la empresa.

5.2. Acoso Sexual

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.

5.2.1. Tipos de Acoso Sexual

Chantaje sexual:

Se produce cuando la persona acosadora, superior en la jerarquía, condiciona el acceso al empleo, a la formación o promoción laboral o el cese de la persona acosada, a la realización de un acto de contenido sexual.

Acoso sexual ambiental:

Es el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual.

Puede ser ejercido por personas de un nivel jerárquico superior, igual o inferior o bien por terceras partes (clientela, personas colaboradoras, proveedoras, etc.).

5.2.2. Conductas que pueden evidenciar la existencia de un acoso sexual

En los siguientes epígrafes, y sin ánimo de ser exhaustivos, se describen una serie de conductas o comportamientos que, individualmente o en combinación con otros, pueden ser evidencias de la existencia un acoso sexual.

Conductas Verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.

- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales:

- Uso de vídeos, imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo. En particular se considerará agravante que dichas imágenes correspondan o simulen pertenecer a la persona objeto del acoso.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico, sistemas de mensajería o cualquier medio electrónico o digital, de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

5.3. Acoso por Razón de Sexo

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.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

5.3.1. Tipologías de Acoso por razón de Sexo

Circunstancias Generales

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.
- Utilización reiterada de expresiones estereotipadas o que denoten una familiaridad impropia de un entorno laboral y no deseada por la persona acosada del tipo "cariño, cielo,... "
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

A Causa del Embarazo, la Maternidad o la Paternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc....).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

6. PROCEDIMIENTO

6.1. Nombramiento de la Asesoría Confidencial

FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO nombrará a una o más de una persona como Asesor Confidencial (anexo de nombramiento). Esta/estas personas serán trabajadores con formación específica en la materia y se integrarán en la Comisión de investigación, pero cuya función será la de ser la receptora de las posibles denuncias y convocar a la Comisión de investigación para el inicio del procedimiento.

6.2. Constitución de una Comisión de investigación

Se constituirá una Comisión de investigación sobre las posibles denuncias de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual que FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO capacitará con formación específica en esta materia. Esta comisión estará formada por un representante de la parte empresarial, un representante de la parte social y una persona del servicio de prevención ajeno especialista en psicosociología aplicada. Ambos sexos (si es posible) deberán contar con representación en la Comisión. En un documento anexo al presente protocolo constará el nombramiento de los miembros de la Comisión, el medio de contacto para comunicarse con ellos y esta información será difundida entre todos los miembros de la empresa.

Las competencias específicas de esta comisión son:

a. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo.
b. Recomendar y gestionar ante el departamento de personal las medidas preventivas y cautelares que se estimen convenientes.
c. Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado que incluirá: antecedentes del caso, resumen de las diligencias y pruebas practicadas, hechos que se consideran acreditados, circunstancias agravantes y propuesta de medidas correctoras, que se llevará al departamento de personal.

La comisión será debidamente informada de las medidas y sanciones impuestas por la dirección de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO como resultado del dicho informe y velará por su efectiva aplicación. Además, podrá atender consultas anónimas o informales de trabajadores

y trabajadoras en relación a la materia relacionada con sus competencias. Estas consultas serán confidenciales.

Para el ejercicio de sus funciones FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO proveerá a la Comisión de los medios materiales adecuados y la disponibilidad horaria necesaria (sin disminución alguna en su retribución) y de la posibilidad de recurrir a terceras personas externas si se precisase asesoramiento tales como especialistas en igualdad, juristas, médicos, psicólogos, etc. Durante la fase de investigación de un supuesto acoso y después de la información al departamento de personal, la Comisión tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiese tener relación con el caso y libre acceso a todas las dependencias y centros de trabajo de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO, debiendo todo el personal prestar la debida colaboración requerida.

La comisión ante un caso concreto podrá delegar en una de las personas que la componen (siempre consensuado con la persona denunciante o a criterio de la propia comisión), las siguientes competencias en materia de acoso:

a. Atender durante todo el procedimiento a la víctima de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual e iniciar las actuaciones que sean precisas.
b. Representar a la víctima ante la comisión siempre que esta así lo determine.
c. Efectuar las entrevistas con la persona denunciante, denunciada y los posibles testigos
d. Asistir a la víctima durante todo el proceso de investigación y mantenerla informada del su avance. E igualmente prestará la asistencia necesaria posterior que necesitase la víctima incluida la gestión ante la dirección de las medidas previstas acerca de derechos vinculados a la maternidad, paternidad y conciliación de vida personal, familiar y laboral.
e. Reportarle a la comisión el informe preliminar.

Las decisiones en el seno de esta comisión se adoptarán necesariamente por mayoría.

6.3. Principios Generales

El procedimiento de actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual está basado en los siguientes principios:

- **Principio de celeridad**: Es el derecho a que el procedimiento se lleve a cabo de forma ágil y rápida, con plazos de resolución concretos.
- **Principio de confidencialidad**: Consiste en garantizar que todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales.
- **Principio de protección de la intimidad y de la dignidad**: El procedimiento tiene que proteger la intimidad y la dignidad de la persona víctima del acoso, como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
- **Principio de indemnidad**: El procedimiento garantizará la protección de las personas que participen en el procedimiento contra cualquier represalia o medida punitiva directa o indirecta, salvo que la denuncia sea falsa o se preste un falso testimonio.
- **Principios de seguridad jurídica:** No se tramitará el procedimiento al margen de lo dispuesto en las normas que lo regulan y amparan (legislación vigente, convenio colectivo y el presente Protocolo).
- **Derecho de defensa y a la presunción de inocencia** de las personas implicadas.
- **Principio de imparcialidad e independencia:** Todas las personas que participen en la instrucción y/o resolución del procedimiento deben actuar con imparcialidad, cualquiera que sea la identidad de la víctima o de la persona acusada y la correlativa obligación de la empresa de garantizar que no se producirán injerencias por su parte que comprometan o restrinjan estos principios.

6.4. Inicio del Procedimiento

6.4.1. Presentación de la denuncia

El procedimiento se inicia con la queja o denuncia presentada por escrito, con el relato de los hechos, los testigos y los posibles medios de prueba de los que se disponga.

Esta denuncia podrá ser presentada con el modelo que se acompaña en el presente protocolo y se podrá entregar directamente a la Asesoría Confidencial o por medio del correo electrónico que se indica en la publicación del presente documento.

Esta denuncia podrá ser presentada tanto por la persona agraviada como por terceras personas que tenga conocimiento o haya presenciado los hechos denunciados.

El personal con responsabilidad jerárquica (directivos y responsables de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO) estarán obligados a informar sobre posibles casos de acoso

laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual que se puedan realizar a quién esté bajo su dependencia jerárquica o que pueda afectar al personal que integre su equipo de trabajo, será motivo de apercibimiento no comunicar estos hechos si fuesen de su conocimiento.

Si la denuncia fue presentada por terceras personas, la persona designada para instruir el caso se pondrá en contacto con la presunta víctima para comunicarle el inicio del expediente y solicitarle su conformidad o rechazo a ser parte activa en la instrucción de este expediente. El rechazo no impide que la dirección de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO deba realizar actuaciones preventivas con el fin de evitar la existencia de riesgos para otras personas.

Tanto víctima del acoso como la persona denunciada tendrán derecho a ser acompañadas o representadas por las personas que estimen convenientes a lo largo de todo el procedimiento, en el caso de que se designe a un representante se deberá hacer constar por cualquier medio válido en derecho.

La denuncia deberá contener cómo mínimo:

- La identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante, si es distinta a la víctima.
- La descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidentes que dan lugar a la denuncia.
- La identificación de las posibles personas testigos del acoso.

La presentación de la solicitud supone la aceptación, por parte de la persona que la suscribe, a colaborar con la Comisión o a la Asesoría Confidencial, así como al Departamento de Recursos Humanos (si lo hubiese), según el caso, en aquellas pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

En el plazo de tres días laborables la persona que actúe como Asesoría Confidencial, dará por finalizado el procedimiento, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad de esta fase y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, en caso de ser necesario, la de apertura de la siguiente fase.

- En caso de que la persona afectada decide no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial, a partir de la información recibida, considera que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso, se cerrará y archivará el caso.

- Si la persona afectada decide no presentar denuncia y la Asesoría Confidencial a partir de la información recibida, considera que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso, se iniciará el procedimiento, respetando el derecho a la confidencialidad de las personas implicadas, a fin de que se adopten las medidas oportunas o las actuaciones que consideren necesarias para hacer frente a los indicios percibidos y convocando a la Comisión investigadora para que se inicie el proceso.
- Si la persona afectada decide presentar denuncia, la Asesoría Confidencial le ofrecerá asesoramiento y apoyo para redactar la denuncia y se iniciará la siguiente fase del procedimiento.

La Asesoría Confidencial será la responsable de la gestión y custodia de la documentación, si hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le devolverá toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se adjuntará al expediente de investigación que se genere.

Adicionalmente, en el contenido de la denuncia, se podrá especificar si la víctima únicamente quiere relacionarse con la Asesoría Confidencial o, en su supuesto de que la persona que ejerce el puesto de Asesoría Confidencial fuese de sexo distinto, la víctima podrá designar a una persona de su mismo sexo como confidente.

6.4.2. Tipos de procedimientos para la gestión del acoso:

Procedimiento Informal:

Solo se aplicará este procedimiento si la persona que padece la situación de acoso lo solicita.

Si la víctima no considera adecuada esta vía, debe acudirse directamente al procedimiento formal.

De solicitarse la aplicación de este procedimiento informal, la asesoría confidencial se reunirá en un plazo máximo de 3 días desde la recepción de la denuncia con la persona denunciada. Se informará a ésta de la existencia de la queja, de los hechos que se le imputan y de su cualificación, indicando las responsabilidades disciplinarias a que podría dar lugar de ser cierta

y verificarse. Hay que aclarar que en esta fase no hay todavía procedimiento sancionador ni dará lugar a la imposición de sanción alguna.

El denunciado/a puede guardar silencio, dar la explicación que considere oportuna o manifestar su oposición a la queja sin que lo que diga pueda ser utilizado en su contra.

La Asesoría confidencial le comunicará el resultado de las gestiones a la víctima la cual podrá darse por satisfecha con las explicaciones y dar por finalizado el procedimiento o instar a la apertura de un procedimiento formal de solución.

Procedimiento formal:

Fase de Investigación

En el caso de que no se considere oportuno acudir al procedimiento informal o la víctima no considere satisfactorios los resultados alcanzados, la Asesoría confidencial convocará a la Comisión de investigación y se iniciará una investigación de los hechos con total respeto de las partes implicadas, con base en los principios reconocidos en el presente protocolo.

Para esto, en un plazo máximo de tres días hábiles conforme al calendario laboral de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO informará de la denuncia a la persona denunciada mediante notificación fidedigna.

La persona denunciada podrá, en un plazo de tres días hábiles, responder por escrito y presentar las alegaciones y documentos que considere necesarios para la investigación de los hechos denunciados o solicitar la práctica de diligencias pertinentes en la investigación, en virtud del derecho de contradicción.

Las personas integrantes de la Comisión, en el ejercicio de las funciones de investigación encomendadas en este Protocolo, podrán acceder a los centros de trabajo afectados por la investigación, así como comprobar la situación física de las/los trabajadoras/es y aquellas otras circunstancias relevantes para la investigación.

La investigación incluirá la realización de las entrevistas a las personas afectadas, es decir, a la presunta responsable del acoso y a la presunta víctima del acoso o conducta discriminatoria y, en su caso, a los testigos y/o personas que puedan tener información relevante del caso.

Durante todas las actuaciones, se deberá informar a las personas implicadas, que podrán estar acompañadas y asesoradas por quien ellas designen.

Durante esta fase de investigación, la empresa deberá establecer con carácter cautelar la separación de la víctima y la presunta persona acosadora. Estas medidas cautelares en ningún caso podrán suponer para la persona denunciante o víctima un perjuicio en sus condiciones de trabajo ni modificación sustancial de ellas. En el caso de que una de las medidas consista en el cambio de puesto de trabajo, será la persona denunciante quien tendrá la opción de decidir quién ha de ser cambiado de puesto.

El plazo máximo para la investigación será de quince días naturales a partir de la recepción de la denuncia.

Fase del informe

La Comisión elaborará un informe en el que incluya los antecedentes, las acciones llevadas a cabo y las conclusiones a las que llegó tras su investigación. La Comisión dará traslado de su informe al Departamento de Recursos Humanos (si lo hubiese) y a la Dirección General de la empresa. En el caso de que algún miembro de la Comisión efectúe un voto particular, también será incluido en la citada remisión. El informe sobre el supuesto de acoso investigado en el que deben constar:

- La causa de la denuncia.
- Los hechos constatados.
- Las conclusiones alcanzadas tras el proceso de investigación.
- Las circunstancias agravantes o atenuantes observadas en el mismo.
- Las medidas propuestas e instará, en su caso, a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada.

La persona que formule la denuncia tendrá derecho a obtener copia del informe elaborado por el Comité de Intervención, así como del/los voto/s particular/es, en caso de existir, siempre que así lo solicite.

Resolución

Una vez recibido el informe, al Departamento de Recursos Humanos (si lo hubiese) y a la Dirección General de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO tiene la obligación de emitir

en un plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de recepción del informe, una resolución con alguna de las siguientes alternativas[1]:

- Archivo del expediente motivado por el desistimiento de la persona solicitante, por la falta de objeto o por inexistencia de acoso o de otras conductas constitutivas de situaciones de discriminación.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario ya que, aunque la conducta no se puede calificar como acoso laboral u otra discriminación, podría ser constitutiva de otra falta disciplinaria.
- Propuesta de incoación de un expediente disciplinario porque hay indicios claros de acoso laboral o de otra discriminación, junto con una propuesta de medidas correctoras.
- Propuesta de medidas preventivas o correctoras necesarias para el caso de que no exista situación de acoso, pero sí pueda haber situaciones de conflicto, que no sean constitutivas de infracción disciplinaria.

En caso de resolución del expediente con sanción, no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la culpable y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer un perjuicio para la víctima o una mejora para el/la culpable en sus condiciones de trabajo, ni ningún tipo de modificación de las mismas. Estas medidas tendrán que ser aceptadas por la persona acosada.

En el caso de que los hechos denunciados no alcancen la consideración de infracción muy grave por no poseer todos los elementos que determinan la existencia de discriminación a pesar de contener alguna de las conductas descritas en este protocolo, podrá proponer a la dirección que adopte medidas que garanticen la dignidad de la víctima y que imposibiliten la reiteración de dichas actitudes. Entre las medidas a proponer, están: amonestación verbal a la persona acosadora, separación física entre la víctima y la persona denunciada incluyendo, en su caso, el cambio de proyecto.

---

[1] *Adicionalmente, para garantizar la protección de todas las partes implicadas, cuando al final del proceso de investigación se determine que, de modo intencionado, los datos aportados o los testigos son falsos, el órgano competente podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas que iniciaron o participaron en el desarrollo del procedimiento con mala fe.*

El uso de este procedimiento no impedirá a la víctima la utilización paralela o posterior, de las vías administrativas y/o judiciales.

Circunstancias agravantes

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

a. La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
b. Existan dos o más víctimas.
c. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
d. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
e. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
f. El estado psicológico o físico de la víctima sufriese graves alteraciones médicamente acreditadas.
g. El contrato de la víctima no sea indefinido o su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
h. El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
i. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, los testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objetivo de entorpecer el buen fin de la investigación.
j. Constituirá en todo caso una circunstancia agravante que la víctima sea titular de un contrato de duración determinada; en prácticas o para la formación y aprendizaje; que se encuentre en período de prueba o que se trate de personal en formación sin vinculación contractual (estudiantes de prácticas formativas no laborales o becarios/as).

7. MEDIDAS DE APOYO, PROTECCIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO A LA VÍCTIMA DE ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL

Si se acreditó la realidad del acoso, la dirección de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO adoptará de forma inmediata, la propuesta de la comisión o a solicitud de la víctima, las medidas necesarias para garantizar el apoyo a la víctima hasta su total restablecimiento. En particular, podrá acordar las siguientes medidas:

- ✓ Si el acoso realizado se concretó en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima (traslados, denegación de permisos, degradación profesional o de funciones,

disminución de retribuciones, etc.), se adoptarán las medidas necesarias para reponerla a las condiciones que gozaría de no tener lugar el acoso.

- ✓ Se le facilitará a la víctima el acceso a cursos de formación que no pudiese cursar como consecuencia del acoso.
- ✓ Se le proporcionará asesoramiento a la víctima sobre sus derechos como consecuencia del acoso (prestaciones de Seguridad Social, asistencia sanitaria, derechos como víctima de violencia de género si fuese el caso, etc.)
- ✓ La empresa se comprometerá a tramitar como contingencia profesional la prestación de asistencia sanitaria y las prestaciones económicas de Seguridad Social a las que tuviese derecho la víctima como consecuencia del acoso.

8. FALSAS DENUNCIAS

En el caso de que la instrucción concluya no confirmando los indicios de acoso contenidos en la denuncia, si la persona denunciante insiste en incriminar a la persona denunciada aun cuando los hechos no sean verosímiles, se deberán justificar los hechos en que se ampare la denunciante para continuar con esta denuncia y valorar la existencia de mala fe. En este supuesto, si se apreciase la existencia de mala fe en la activación del protocolo, la dirección de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO adoptará las medidas disciplinarias correspondientes.

9. PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente protocolo tiene la expresa consideración de reservada y secreta. Todas las personas intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en este procedimiento. El incumplimiento de esta obligación comportará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes.

La custodia del expediente, una vez finalizado, será responsabilidad de la dirección de personal de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO.

10. INCOMPATIBILIDADES

No podrá formar parte de la comisión cualquier persona involucrada en un procedimiento de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual o afectada por relación de parentesco de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada.

El motivo de incompatibilidad concurrente puede ser alegado por la persona en quien concurre, por la víctima, por la persona denunciada o por cualquier otra persona trabajadora o partes intervinientes en el proceso.

En caso de discrepancia será la dirección de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO quien, oídas las partes, resolverá de acuerdo con su mejor criterio.

De acreditarse la concurrencia de la incompatibilidad, la persona afectada por ésta será sustituida por la persona suplente prevista para los únicos efectos de este procedimiento.

11. ENTRADA EN VIGOR

El presente Protocolo tendrá una vigencia indefinida, todo ello sin perjuicio de las posibles modificaciones y mejoras que en el mismo puedan introducirse, establecidas por la Asesoría Confidencial.

Si hay una norma legal o convencional de ámbito superior que afectara al contenido del presente Protocolo, se realizará su inmediata adecuación.

12. ANEXOS

1. DESIGNACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL
2. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA
3. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL.
4. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS O QUEJAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL

5. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD
6. MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO Y PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES
7. MODELO DE REGISTRO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN Y MODELO DOCUMENTO DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

1. DESIGNACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Yo D./Dña. _____, con DNI_____ trabajador/a de la empresa FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO, con CIF_____; voluntariamente acepto mi designación como miembro de la Comisión para la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual o Asesoría Confidencial, siendo plenamente conocedor/a de las responsabilidades que ello conlleva.

El Asesor/a Confidencial es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y, por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las denuncias que se le remitan, así como convocar a la Comisión de investigación para el inicio de las investigaciones.

También debe asistir e informar a la víctima sobre las distintas formas de actuación posible conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

En todo caso se garantizará la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras, así como la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o a resuelta.

Del mismo modo, el asesor/a no podrán sufrir perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

Finalmente, siempre y cuando la víctima este de acuerdo se intentara la resolución informal.

En_____, a__ de _____ de 20__

Fdo.: D./Dña._____

1. DESIGNACIÓN DE LA ASESORÍA CONFIDENCIAL

Yo D./Dña. Adelia Iglesias Vázquez, con DNI 33270460V trabajador/a de la empresa FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO, con CIF V15115306; voluntariamente acepto mi designación como miembro de la Comisión para la prevención del acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual o Asesoría Confidencial, siendo plenamente conocedor/a de las responsabilidades que ello conlleva.

El Asesor/a Confidencial es la persona que tramitará directamente la denuncia de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y, por tanto, la persona encargada de gestionar y tramitar las denuncias que se le remitan, así como convocar a la Comisión de investigación para el inicio de las investigaciones.

También debe asistir e informar a la víctima sobre las distintas formas de actuación posible conforme a lo dispuesto en el presente protocolo.

En todo caso se garantizará la presunción de inocencia de las personas presuntamente acosadoras, así como la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir. No pudiendo transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o a resuelta.

Del mismo modo, el asesor/a no podrán sufrir perjuicio derivados del ejercicio de sus funciones.

Finalmente, siempre y cuando la víctima este de acuerdo se intentara la resolución informal.

En Santiago, a 28 de Septiembre de 2023

Fdo.: D./Dña. Adelia Iglesias Vázquez

1. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Mediante el presente documento se constituye la Comisión encargada de estudiar la denuncia de acoso presentada por D./Dña._____ con DNI _____ el __ de_____ de 20__.

La constitución da Comisión se ha realizado respetando la distancia de parentesco, por afinidad o consanguinidad, así como las relaciones de amistad o enemistad manifiesta, y/o relación de ascendencia o dependencia funcional u orgánica entre ellas y las personas implicadas en el procedimiento. La persona del Comité afectada quedará automáticamente invalidada para formar parte dicho procedimiento y será sustituida por otra persona que se nombrará a tal efecto.

Todos los componentes de esta del Comité vendrán obligados a guardar la máxima confidencialidad en relación con los casos en que puedan intervenir, no pudiendo transmitir ni divulgar la información sobre el contenido de las denuncias y quejas presentadas, en proceso de investigación o ya resueltas.

Integrantes:

Nombre completo	DNI	Firma

En _____, a __ de _____ de 20__

2. MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL

SOLICITANTE

	PERSONA AFECTADA		REPRESENTANTE DE LOS TRABAJDORES
	RECURSOS HUMANOS		OTROS
	ASESORIA CONFIDENCIAL		

TIPO DE ACOSO

	SEXUAL		POR RAZÓN DE SEXO		LABORAL		OTRO (especificar)

SOLICITANTE (Si es diferente de la persona afectada)

Nombre y apellidos		NIF	
Puesto de Trabajo		Teléfono	
¿Actúa con autorización de la persona afectada?			
¿Cómo ha tenido conocimiento de los hechos?			

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos		DNI	
Telf. de contacto		Sexo	
Mail		Centro de trabajo	
Puesto de trabajo			

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre y apellidos		DNI	
Telf. de contacto		Sexo	
Mail		Centro de trabajo	
Puesto de trabajo			
Nivel jerárquico con respecto de la presunta víctima	☐ Superior ☐ Inferior	☒ Igual nivel	
El presunto/a acosador trabaja directamente con la supuesta víctima?	☐ Si	☐ A veces	☒ No
¿El/la denunciante puso en conocimiento de su superior inmediato esta situación?	☐ Si	☐ No	
¿El/la denunciado/a es su jefe superior inmediato/a?	☐ Si	☐ No	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

SI (especificar)	
NO	

TESTIGOS

☐ Solicito el inicio del procedimiento FORMAL de actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual.

☐ Solicito la apertura previa del procedimiento INFORMAL frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual y me reservo el derecho de instar al procedimiento formal en el caso de que los resultados del procedimiento informal no fuesen satisfactorios.

☐ Solicito la adopción de medidas cautelares (indique cuales considera convenientes y su justificación):

En _____, a __ de _____ de 20__

Fdo: D./Dña.

3. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA INSTRUCCIÓN E INVESTIGACIÓN DE DENUNCIAS O QUEJAS POR ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LIBERTAD SEXUAL

Expediente número:

Fecha de apertura del expediente:

I. DATOS DEL EXPEDIENTE

DATOS DE LA DENUNCIA

La persona denunciante es la presunta víctima:		Si		No
Fecha de la presentación de la denuncia:				
Datos de la persona receptora de la denuncia:				

DATOS DE LA PRESUNTA VÍCTIMA

Nombre completo:			
Puesto de trabajo		Teléfono:	
Unidad / Departamento:			
Horario:		Turno:	

SI LA DENUNCIA FUE PRESENTADA POR TERCERA PERSONA, DATOS DE LA PERSONA QUE DENUNCIA:

Nombre completo:			
Puesto de trabajo		Teléfono:	
Unidad / Departamento:			
Horario:		Turno:	

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo:	
Puesto de trabajo	
Función que realiza:	
Nivel jerárquico del/la presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima	
☐ Nivel Superior ☐ Igual Nivel ☐ Nivel inferior	
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?	
☐ Si ☐ No ☐ A veces	
¿El/la denunciante o víctima puso en conocimiento de su superior inmediato esta situación?	
☐ Si ☐ No	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?	
☐ Si ☐ No	
Observaciones:	

RESPONSABLE DE LA INSTRUCCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Nombre completo:					
Puesto de trabajo		Teléfono:			
Unidad / Departamento:					
Representante de la entidad (Si o No):		Titular: (Sí o No):		Suplente: (Si o No):	

Persona responsable de la convocatoria a pleno de la Comisión Asesora			
Fecha de la Convocatoria:			
Solicitud de medidas urgentes (Si o No):		Solicitud de medidas cautelares (Si o No):	
Fecha de la comunicación de la solicitud de medidas al departamento responsable:			
Inicio de procedimiento informal (Si o No)		Procedimiento Formal (Si o No):	

SE SOLICITÓ INFORME O ASESORAMIENTO A:

Servicio de prevención de Riesgos Laborales (Si o No)	
Profesional externo: (Si o No)	
Fecha de solicitud del informe PRL	
Fecha de recepción del informe de PRL	
Fecha de la solicitud del asesoramiento	
Fecha del inicio del asesoramiento	

DATOS DE LA PERSONA RESPONSABLE DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Nombre completo:			
Profesión		Teléfono:	
Puesto de trabajo			

DATOS DEL PROFESIONAL EXTERNO

Nombre completo:			
Profesión		Teléfono:	
Especialidad			
Colegio Profesional		Nº Colegiado	

DATOS DEL/LA DENUNCIADO/A COMO PRESUNTO/A ACOSADOR/a

Nombre completo:	
Puesto de trabajo	
Función que realiza:	

Nivel jerárquico del/la presunto/a acosador/a respecto del/la denunciante o víctima		
☐ Nivel Superior	☐ Igual Nivel	☐ Nivel inferior
¿El/la presunto/a acusado/a trabaja directamente con el/la denunciante o víctima?		
☐ Si	☐ No	☐ A veces
¿El/la denunciante o víctima puso en conocimiento de su superior inmediato esta situación?		
☐ Si	☐ No	
¿El/la denunciado/a es su jefe/a superior inmediato/a?		
☐ Si	☐ No	
Observaciones:		

II.ENTREVISTAS

ENTREVISTA A LA PRESUNTA VÍCTIMA

Relato de los hechos/ conductas:

CRONOLOGÍA DE HECHOS / CONDUCTAS

¿Cuándo se inició el acoso?
¿Los hechos o conductas han sido reiteradas?
¿Intensidad de los hechos o conductas?

MEDIOS DE PRUEBA

Para acreditar lo anteriormente expuesto se cuenta con:

- ☐ Ninguna evidencia específica
- ☐ Documentos de apoyo
- ☐ Fotografías
- ☐ Testigos
- ☐ Correos electrónicos
- ☐ Otros:

Si respondió "Otros", especifique cuales:

ENTREVISTA A LA PERSONA DENUNCIADA

Nombre completo:					
Puesto de trabajo					
Función que realiza:					
Fecha de la convocatoria para la entrevista					
Entrevista por teléfono:					
Por correo electrónico:					
Fecha de la entrevista		Lugar de la entrevista			
Hora de inicio		Hora de fin			
¿Asiste acompañado/a por asesor/a?	SI		NO		
¿Ha firmado el documento de confidencialidad?	SI		NO		
¿Ha firmado el documento de protección de datos?	SI		NO		
¿Ha firmado la declaración?	SI		NO		
¿Aporta documentación?	SI		NO		
Relación de los hechos/Conductas					

ENTREVISTA A LOS TESTIGOS

Nombre completo:					
Puesto de trabajo					
Función que realiza:					
Unidad o departamento:					
¿Trabaja actualmente con el/la denunciante?	SI		NO		
¿Trabaja actualmente con el/la denunciado/a?	SI		NO		
¿Tiene algún interés personal con la/el denunciante?	SI		NO		
¿Tiene algún interés personal con la/el denunciado?	SI		NO		
¿Tiene relación de amistad o parentesco con el/la denunciante?	SI		NO		
¿Tiene relación de amistad o parentesco con el/la denunciado?	SI		NO		
¿Ha tenido algún conflicto laboral o personal con el/la denunciante?	SI		NO		
¿Ha tenido algún conflicto laboral o personal con la/el denunciado?	SI		NO		
Entrevista por teléfono:					
Por correo electrónico:					
Fecha de la entrevista		Lugar de la entrevista			
Hora de inicio		Hora de fin			
¿Asiste acompañado/a por asesor/a?	SI		NO		
¿Ha firmado el documento de confidencialidad?	SI		NO		
¿Ha firmado el documento de protección de datos?	SI		NO		
¿Ha firmado la declaración?	SI		NO		
Relación de los hechos/Conductas					

Preguntas:	
¿Cuándo ha tenido conocimiento de los hechos?	
¿Sabe si las conductas o comportamientos se reiteraban y con qué frecuencia?	
¿Cree que las conductas o comportamientos son intencionados?	
¿Con qué intención, a su criterio?	
¿Tienen que ver con el desempeño, realizar bien o mal su trabajo?	
¿Tienen relación con conflictos personales?	
¿Estas conductas se repiten también hacia otras personas?	
¿Estuvo usted presente en alguna ocasión?	
¿Lo ha sabido por comentarios?	
¿Había otras personas presentes?	
¿Sabe si la persona se ha sentido humillada en algún momento?	
Ha sufrido usted una conducta o comportamiento similar de forma recurrente?	
Observaciones	

Declara

☐ Estar de acuerdo con la información recogida en este documento

☐ NO estar de acuerdo con la información recogida en este documento

Firmado: Nombre y firma del testigo

III. ANTECEDENTES PESONALES Y LABORALES

PERSONA DENUNCIANTE O VÍCTIMA

¿Estuvo en situación de IT durante el período señalado en la denuncia?		SI		NO	
¿Está actualmente de IT?		SI		NO	
Si ha respondido si					
Fecha de inicio:		Fecha de fin:			
Fecha de inicio:		Fecha de fin:			
Fecha de inicio:		Fecha de fin:			
Fecha de inicio:		Fecha de fin:			

PERSONA DENUNCIADA

¿Ha sido objeto de alguna denuncia por acoso con anterioridad?	*SI*		*NO*	
Si ha respondido si, señale				
Número de expediente:				
¿Con firmado? (Si o NO)				

CHECK LIST DE CONDUCTAS INAPROPIADAS

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL

	SI	NO
Abuso de autoridad		
Contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario		
Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas a pesar de que la persona o personas objeto de estas dejas en claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o realice por las víctimas de cualquier forma por su carácter e intencionalidad sexual		
Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las los mismos se asocian por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a una mejora en la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional. O También si existen amenazas en el caso de que la víctima no acceda.		
Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.		
Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad y la indemnidad sexual		
Exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad y a la indemnidad sexual		
Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad y a la indemnidad sexual.		

CONDUCTAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

	SI	NO
¿Se podría tipificar lo expuesto como acoso por razón de sexo?		
Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer		
Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente fueron desarrolladas por personas de otro sexo		
Utilización de humor sexista		
Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual del otro sexo		
Realizar las conductas anteriores en relación con la orientación sexual, expresión de género e identidad de género de una persona		
Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio de manera injusta o sesgada en función de su sexo o de su inclinación sexual, expresión de género o identidad de género		
Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona con ánimo discriminatorio		
Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad		
Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en él, a la formación profesional, a las retribuciones o cualquier otra manera relacionada con las condiciones de trabajo.		
Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o puesto con ánimo discriminatorio		
Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.		
Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipos, etc.)		
Denegar arbitrariamente permisos o licencias a las que se tiene derecho		

OTRAS POSIBLES CONDUCTAS CONCURRENTES

(En ocasiones el acoso sexual o acoso por razón de sexo o género va acompañado de conductas que de forma aislada no son calificables como acoso sexual o acoso por razón de sexo/género pero que contribuyen a menoscabar la integridad física, psíquica y o moral de la víctima y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. Así ocurre cuando el acoso sexual y por razón de sexo viene acompañado por conductas propias del acoso moral, o de ataques discriminatorios por razones distintas al sexo o género (por ejemplo, cuando hay un acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero también se observan otros ataques discriminatorios por razón de nacionalidad, etnia, raza, religión, etc.)

ACCIONES DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA	SI	NO
El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar		
Apartar a una persona de la organización habitual del trabajo, separándola del resto de los compañeros y compañeras sin justificación organizativa alguna.		
Prohibirles a los compañeros y compañeras que hablen con una persona determinada.		
Obligar a alguien a ejecutar tareas cuando éstas sean vejatorias o atenten contra su dignidad.		
Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva, con insultos o gritos.		
No asignar ningún tipo de tareas a una persona con el objetivo de apartarla de la gestión normal del trabajo, quedándose sin ocupación efectiva.		
ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA	**SI**	**NO**
Restringir a los compañeros y compañeras la posibilidad de hablar con la persona en momentos en que no afecte la prestación normal del servicio, como en tiempos fuera de horario de trabajo, descansos, etc.		
Rechazar la comunicación con la persona a través de miradas y gestos.		
Rechazar la comunicación con una persona al negar comunicarse directamente con ella cuando ésta lo reclame y esté relacionado directamente con el desarrollo del trabajo		
No dirigir la palabra a una persona		
Realizar ataques a la vida privada de la víctima		
AMENAZAS DE VIOLENCIA FÍSICA	**SI**	**NO**
Amenazas de violencia física		
Uso de violencia menor		
Malos tratos físicos		

OTROS ATAQUES DISCRIMINATORIOS	SI	NO
Ataques a las actitudes y creencias políticas y/o religiosas		
Mofarse de la nacionalidad, etnia, raza		
AGRESIONES VERBALES	**SI**	**NO**
Gritar o insultar		
Amenazas verbales		
RUMORES	**SI**	**NO**
Difusión de rumores entre compañeros y compañeras		
OTRAS CONDUCTAS NO INCLUIDAS EN APARTADOS ANTERIORES		
ENJUICIAMIENTO OBJETIVO	**SI**	**NO**
Existe el propósito u objetivo (CONDUCTA INTENCIONADA)		
Produce el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona (CONDUCTA NEGLIGENTE)		
Atenta contra el derecho a la dignidad de la persona		
Es una acción bilateral		
Es una conducta recurrente, negativa y ofensiva dirigida a un trabajador		
Es susceptible de causar daños a la salud		
VALORACIÓN DE LAS DECLARACIONES DE LA PERSONA AFECTADA		
Existencia de credibilidad subjetiva		
Verosimilitud		
Persistencia en la incriminación		

EXISTENCIA DE INDICIOS	SI	NO
Acoso sexual		
Acoso moral y discriminatorio		
Acoso por razón de sexo		
Tensión o violencia en el trabajo		
OTRAS CONCLUSIONES		
Es recomendable ampliar la investigación		
Denuncia no acreditada		
Se acreditan indicios o conductas que no son constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual, pero pueden constituir un acoso moral		
Se acreditan indicios de conductas que no son constitutivas de ningún tipo de acoso pero que pueden constituir un riesgo psicosocial		

PROPUESTA DE MEDIDAS A ADOPTAR

OBSERVACIONES

En a de de 202_

Firmado por D./Dña

Fecha de comunicación a la persona denunciante o víctima:

Fecha de comunicación a la persona denunciada:

Fecha de comunicación a la Dirección de la empresa:

Fecha de archivo del expediente:

Este documento es confidencial. Está prohibida su reproducción o difusión total o parcial. Al cierre del expediente se archivará y custodiará por la empresa y tendrán acceso a éste únicamente las partes integrantes de la comisión legalmente constituida y con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que resulten de las disposiciones vigentes.

4. MODELO DE COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

D. _____, al ser designado por FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO para intervenir en el proceso de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual que se pudiesen producir en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso, es decir:

- ✓ Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a su 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 pudiesen ser constitutivas de acoso laboral, sexual, por razón de sexo y de libertad sexual.

- ✓ 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.

Declaró que he sido informado por FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO de la responsabilidad disciplinaria en la que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas.

En a de de 202_

Firmado por D./Dña

5. MODELO DE DOCUMENTO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA FASE DE ENTREVISTAS DEL PROCEDIMIENTO Y PARA EL TRATAMIENTO DE LOS DATOS PERSONALES

D./ Dña _____ con DNI º _____

EXPONGO

Que conozco el procedimiento de actuación previsto en el PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO y GARANTIA DE LIBERTAD SEXUAL de FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO y, en consecuencia, las garantías previstas en el en cuanto al respeto y protección de la intimidad y dignidad de las personas afectadas y de la obligación de guardar una estricta confidencialidad de la información.

DECLARO

Que presto mi consentimiento para participar en la fase de entrevistas del procedimiento iniciado en fecha _____ para la investigación de los hechos, en calidad de _____ (denunciante, víctima, denunciado/a, testigo, otros/as)

En _____ a _____ de _____ de 202__

Firmado

6. REGISTRO DE ENTREGA DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTO DE INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

Los trabajadores abajo relacionados, pertenecientes a la plantilla de la empresa FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO, con CIF, certifican mediante la firma del presente documento que han sido informados de la existencia del PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO y GARANTIA DE LIBERTAD SEXUAL que la dirección ha aprobado e implementado y, en consecuencia, son conocedores de las garantías previstas en él en lo relativo al respeto y protección de la dignidad de las persona y, por consiguiente, están informados sobre sus derechos y los procedimientos que le asisten en el supuesto caso de sufrir algún tipo de acoso.

Nombre y apellidos	DNI	Fecha de información	Firma

Fdo. Empresario/a

Firma

D./Dña.:

equaby.com

DOCUMENTO INFORMATIVO A LOS TRABAJADORES SOBRE ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y GARANTÍA DE LIBERTAD SEXUAL

Conoce tus derechos y responsabilidades

¿Sabes qué es?

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

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 y, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Garantía de libertad sexual: Esta nueva ley tiene como objetivo garantizar y proteger el derecho de libertad sexual de cualquier persona. Al mismo tiempo, busca la erradicación de cualquier forma de violencia sexual que se siga sufriendo hoy en día en los márgenes del territorio español .

¿Está sancionado?

Cualquier tipo de acoso, así como la vulneración de la libertad sexual de las personas, así como todo trato desfavorable con el embarazo, la maternidad, la paternidad o al ejercicio de los derechos vinculados a la conciliación de la vida personal familiar y laboral se considera discriminatorio y están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007 y por la 10/2022 y considerado infracción muy grave. Además, puede ser constitutivo de delito conforma el Código Penal con pena de prisión.

Soy una persona trabajadora... ¿Qué tengo que hacer si me siento acosado/a?

1. *Solicita información:* A la empresa sobre los procedimientos de actuación específicos; a la representación legal de las personas trabajadores, si las hay en la empresa, a la persona designada para asesorar e investigar las situaciones de acoso. A tu servicio de prevención eQuaby en el teléfono 981935954 .

2. *Acumula pruebas:* Deja por escrito cuanto antes los datos que describan el incidente o comportamientos (fechas, lugares, quién lleva a cabo la acción, testigos, otras personas afectadas, conductas concretas...) Si estas conductas consisten en mensajes, correos electrónicos, comentarios en redes sociales, etc, no respondas. Guárdalos para mostrarlos como prueba cuando decidas comunicar la situación

3. *Comunica lo que te está sucediendo:* Cuéntale lo que ocurre a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable. Busca apoyo y consejo.
   Si la empresa dispone de mecanismo de apoyo o ayuda ante estas situaciones, haz uso de ellos. Contacta con las personas designadas como asesores en el protocolo para que te asesoren de las conductas a seguir.

4. *Interpón una queja o denuncia:* Si te sientes capaz, intenta aclarar el asunto con la persona o personas actoras de la conducta ofensiva. Manifiesta claramente que su comportamiento debe cesar. Si esto no es posible o no da resultados, dirígete a los responsables de la empresa que tienen autoridad sobre la persona o personas que te ofendieron, o presenta una denuncia a través de los canales establecidos en el protocolo.
   También puedes presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Declaración de principios

El desarrollo de un entorno laboral en el que se respeten los derechos humanos y la dignidad de todas las personas, así como una clara y decidida actitud por parte de la dirección de la empresa en no tolerar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo son elementos esenciales para garantizar su crecimiento, sostenibilidad, competitividad y rentabilidad, por lo que se busca lograr un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad.

La dirección de la empresa manifiesta su profundo rechazo ante el acoso, en todas sus formas y modalidades, sin importar quien sea la víctima o el agresor ni cuál sea su puesto jerárquico. Esto incluye cualquier comportamiento discriminatorio, en particular hacia aquellos de carácter o connotación sexual y se compromete a trabajar eficazmente para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

Igualmente, se entiende que la discriminación en general, y en particular el acoso sexual, lesiona gravemente los siguientes derechos:

- Derecho a la intimidad
- Derecho a la integridad moral y física
- Derecho a la dignidad
- Derecho a la libertad sexual
- Derecho a la igualdad y no discriminación
- Derecho a la salud y a la seguridad
- Derecho al empleo

La violencia contra las mujeres, ejercida por el mero hecho de serlo, se produce tanto en el ámbito privado como en el público y supone la violación de los derechos mencionados anteriormente. Los cuales están garantizados en la Normativa Europea, Constitución Española y en la Legislación Laboral Española.

La actuación de la dirección de la empresa para la prevención y corrección de los posibles actos de acoso se basa en los siguientes principios:

- Todos los empleados/as tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de problemas de intimidación y tienen garantizado el apoyo de la empresa ante situaciones de posible acoso, mediante las medidas disciplinarias oportunas que eviten que dicha situación se repita.
- Todos los empleados/as de tienen derecho a que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten lo más rápido posible, respetando su intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad,
- En nuestra empresa está expresamente prohibida cualquier conducta o actuación de acoso, siendo considerada falta laboral muy grave.

Todos los derechos quedan garantizados mediante el "Protocolo de prevención y tratamiento del acoso laboral, sexual y por razón de sexo" existente en nuestra empresa e integrado en el Plan de Prevención.

eQuaby PREVENCIÓN	Protocolo de Prevención y Tratamiento del Acoso Laboral, Sexual, por Razón de Sexo y Garantía de Libertad Sexual FEDERACION GALLEGA DE BALONCESTO

Si crees que sufres acoso, ¿A quién puedes dirigirte?

La dirección de la empresa ha decidido nombrar como Asesoría Confidencial a:

Adela Iglesias Vázquez

prevencionacoso@fegaba.com

Que será la persona a quién puedes dirigirte y solicitar información o apoyo en caso de que creas que estás sufriendo una situación de acoso.

Además de la inspección de trabajo, también tienes a tu disposición el teléfono gratuito de la Xunta de Galicia: Teléfono de la Mujer 900 400 273

Y, por supuesto, en eQuaby PREVENCIÓN estaremos para acompañarte en todo este proceso.

Porque tu seguridad, nos importa.