

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO U OTRA DISCRIMINACION DE LA FEDERACION ANDALUZA DE BALONCESTO

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES.....	3
2. COMPROMISO DE FAB EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.....	6
3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.....	8
4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	9
5. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.....	9
6. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	10
7. OBLIGACIONES INFORMATIVAS.....	25
8. DEBER DE COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA.....	25
9. ORGANOS COMPETENTES.....	26
10.- VIOLENCIA EN MENORES DE EDAD.....	26
11.- Funciones del DELEGADO/A DE PROTECCIÓN o del COMISIONADO DEL MENOR DEPORTISTA.....	27
12.- MEDIDAS PREVENTIVAS.....	28
13.- EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	29
14. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR.....	34
15. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA.....	35

1. ANTECEDENTES.

El acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación es un riesgo psicosocial que atenta contra la dignidad, la integridad moral y la salud de la persona acosada, genera sufrimiento en las personas de su entorno y reduce el rendimiento de la organización. Además, tiene un carácter emergente y está determinado, en gran medida, por el rol social de género. Por esto último, se interpreta el acoso laboral, y no solo el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desde una perspectiva de género.

La Constitución Española atribuye en su artículo 9.2 a «los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Asimismo, reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona (artículo 10); la igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); la integridad física y moral (artículo 15); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, (artículo 18); y encomienda a los poderes públicos, en el artículo 40.2, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En el ámbito europeo, la Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, ya recoge un «Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual».

Además, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, deroga, entre otras, la Directiva 76/207/CEE, modificada por la Directiva 2002/73/CE, y recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en la materia que nos ocupa.

También la Comunicación de la Comisión sobre el Acuerdo marco europeo de acoso y violencia en el trabajo (COM-2007-686 final), firmado por los agentes sociales europeos, recoge diferentes tipos de acoso en función de su proyección y efectos, de su exteriorización, de los sujetos implicados y de su materialización.

En el ámbito internacional cabe mencionar el Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, que aborda el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras, y la Recomendación número 19, sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y cómo combatirla.

La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, define el principio de igualdad de trato como «la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona».

Estos principios están presentes en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su Título IV incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, definiendo en su artículo 7 el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, considerando estos comportamientos como discriminatorios. La citada Ley, en su artículo 48, insta a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La violencia sexual es una forma de grave vulneración de los derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, y la libertad sexual; un problema que afecta a mujeres y a hombres de todas las edades, en todos los ámbitos de la sociedad.

Igualmente, la población infantil es especialmente vulnerable, dado que uno de cada cinco niños/as y adolescentes han sufrido violencia sexual antes de los 18 años.

En lo que al deporte se refiere, investigaciones llevadas a cabo en Reino Unido, Bélgica y Alemania revelan que entre un 11% y un 25% de hombres, y un 17% y un 48% de mujeres han sufrido abuso sexual en este ámbito antes de los 21 años. Por lo tanto, existen evidencias de que la violencia sexual también tiene lugar en la esfera deportiva.

En este sentido, y en el ámbito deportivo, con objeto de mejorar la salud y la protección de los/as deportistas, y de transformar el deporte en un ámbito más seguro y más saludable, el Comité Olímpico internacional (COI) presentó en 2007 su Declaración de Consenso sobre el Acoso y Abuso Sexual en el Deporte.

Asimismo, Safe Sport International adoptó en 2014 la Declaración de Brunel, estableciendo una serie de principios orientados a garantizar la protección de los/as deportistas, de todas las formas de violencia.

En 2015 el Comité de Ministros y Ministras del Consejo de Europa aprobó una Recomendación sobre la incorporación de la perspectiva de género en el deporte, donde se insta a los estados miembros a desarrollar programas específicos para combatir la violencia sexual en el deporte: por un lado, adoptar, implementar y monitorizar políticas y medidas en colaboración con las entidades deportivas, para prevenir y combatir la violencia de género contra las mujeres y niñas en el deporte (intimidación o violencia física; y acoso y abuso verbal, psicológico y sexual). Y por otro, diseñar e implementar políticas y medidas para prevenir y combatir el bullying, el acoso y la violencia de género en el ámbito de la actividad física y el deporte, y promover que las escuelas, ayuntamientos, federaciones deportivas y clubes implementen y evalúen dicha implantación (artículos 15 y 16, respectivamente).

Por su parte, el IWG grupo de trabajo internacional sobre las mujeres y el deporte, en su séptimo congreso mundial de 2018, señaló, entre las cinco prioridades de trabajo para los próximos cuatro años, la necesidad de garantizar entornos deportivos seguros y saludables en los que las mujeres ejerzan el control sobre su propio cuerpo.

La Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia (en adelante LOPIVI), establece en su artículo 47 la obligación de las Administraciones Públicas, de regular, en el ámbito de sus competencias, protocolos de actuación que recojan las actuaciones necesarias para construir un entorno seguro en el ámbito deportivo y de ocio, con el objetivo de prevenir, detectar e intervenir frente a posibles situaciones de violencia sobre los menores de edad que participan en aquéllas actividades, los cuales deberán ser aplicados por las Federaciones Deportivas, Escuelas Municipales, Centros de Alto Rendimiento y Tecnificación y en definitiva, y en todos los centros que realicen actividades deportivas y de ocio, con independencia de su titularidad.

En el ámbito deportivo andaluz, el Artículo 55 del Decreto 41/2022, de 8 de marzo, por el que se regulan las Entidades Deportivas de Andalucía y se establece la estructura y régimen de del Registro Andaluz de Entidades Deportivas, crea la figura del Comisionado del Menor Deportista, estableciendo: *“El Comisionado del Menor Deportista es el órgano unipersonal que, en el ámbito*

de la federación deportiva, se encargará de velar por los derechos de los menores deportistas y al que podrá dirigirse cualquier sugerencia, denuncia o reclamación en esta materia para su resolución o traslado a la instancia competente, conforme a los estatutos federativos y a la normativa de aplicación.”

El protocolo para la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 55 del Decreto 41/2022, de 8 de marzo, por el que se regulan las Entidades Deportivas de Andalucía y se establece la estructura y régimen de del Registro Andaluz de Entidades Deportivas, artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como con el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y con el artículo 47 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia.

De la interpretación integrada y sistemática de estas normas se evidencia que toda empresa, independientemente de su número de personas trabajadoras, tiene la obligación de adoptar, un procedimiento o protocolo para prevenir y actuar frente al acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo. Pero además de ser obligatoria la adopción de medidas para evitar el acoso y arbitrar procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias, el protocolo de prevención y gestión del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo presenta indudables ventajas para las partes que integran la FAB.

2. COMPROMISO DE FAB EN LA GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO. TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO.

La FAB formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la entidad y las personas que intervienen en las actividades y eventos deportivos que organiza y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en la FAB.

Al adoptar este protocolo, la entidad FAB quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

La FAB sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la entidad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Asimismo, la FAB asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en la entidad FAB. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, la entidad FAB no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso laboral, sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde la persona trabajadora toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, la FAB al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la FAB implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación con la finalidad explícita de prevenir y evitar las conductas que pudieran constituir acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, como el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual o cualquier condición o circunstancia personal o social, según lo establecido en el apartado anterior, así como la violencia laboral, física y psicológica, en el ámbito de la FAB.

El presente Protocolo será de aplicación a todo el personal propio de la empresa FAB que realicen actividades ya sea en forma presencial, telefónica o telemática, así como a todo el personal que proceda de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado, así como a todas las personas que forman parte de la misma: deportistas, personal directivo, personal técnico, personal de administración y servicios, etc., con independencia del tipo de vinculación, relación laboral y tipología de contrato que mantengan con la entidad.

Este protocolo será de aplicación en todas las instalaciones de la Federación Andaluza de Baloncesto, sean de titularidad propia o estén gestionadas bajo cesión pública o privada, incluidas las actitudes y los comportamientos que tengan lugar en las gradas destinadas al público.

5. GARANTÍAS DE ACTUACIÓN.

Las garantías que deben observarse en la aplicación de este Protocolo serán las siguientes:

a) Respeto y confidencialidad: Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad en todo momento.

b) Aplicación de plazos: La investigación y la resolución sobre la conducta a que se refiere la solicitud deben ser realizadas conforme a los plazos establecidos en el presente Protocolo, con rigor y rapidez, evitando las dilaciones innecesarias.

c) Protección de las víctimas y restitución de sus condiciones laborales, si resultan afectadas en el proceso.

d) Protección de la salud: Adopción de las medidas pertinentes para garantizar la salud de todas las personas empleadas públicas afectadas.

e) Prohibición de represalias: Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una solicitud de inicio del procedimiento previsto en este Protocolo, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso.

f) Imparcialidad: El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán para el esclarecimiento de los hechos a que se refiera la solicitud.

g) Igualdad de trato: Ausencia de toda diferencia de tratamiento a las personas que intervengan en el procedimiento, cualquiera que sea su condición o circunstancia personal o social.

h) Respeto al principio de presunción de inocencia.

i) Todas las comunicaciones se harán respetando los principios establecidos en la normativa de protección de datos de carácter personal.

6. CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con el detalle de estos tipos específicos de violencia, no se pretende circunscribir las actuaciones del presente Protocolo a las mismas, sino poner de relieve sus particularidades por el incremento de dichas formas de violencia en el ámbito deportivo, lo que debe determinar que muchas de las medidas preventivas y de protección se dirijan, especialmente, a prevenir aquéllas, sin obviar, que pueden existir otros tipos de violencia genérica, que precisan la

misma atención.

A los efectos de este protocolo, se considera:

a) Acoso laboral o acoso psicológico en el trabajo (APT), según las Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo números 476 y 854: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

El acoso laboral puede presentar las siguientes modalidades:

- Acoso descendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un o una superior sobre una o más personas trabajadoras.
- Acoso horizontal, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre uno de sus compañeros o compañeras.
- Acoso ascendente, entendido como la presión ejercida de manera sistemática y prolongada en el tiempo por un trabajador, una trabajadora o un grupo de personas trabajadoras sobre una persona superior jerárquica.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas constitutivas de acoso:

- Dejar a la persona empleada de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a personas empleadas que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con quienes reclaman.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona empleada.
- Reprenderla reiteradamente, delante de otras personas.

- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Conductas que no son acoso laboral, sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otras infracciones:

- No tendrán la consideración de acoso psicológico aquellas conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales. Hay que evitar que los conflictos deriven en cualquier forma de violencia en el trabajo y se conviertan en habituales o desemboquen en conductas de acoso psicológico.
- Tampoco tendrá consideración de acoso psicológico, aquellas situaciones donde no existan acciones de violencia en el trabajo realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo (por ejemplo, un hecho de violencia psicológica aislado y de carácter puntual).

A título de ejemplo, se citan algunas situaciones que no serían acoso laboral:

- Un hecho violento singular y puntual, sin prolongación en el tiempo.
- Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
- La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
- Un conflicto.

- Críticas constructivas, explícitas y justificadas.
- La supervisión o control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
- Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general.

El acoso, como situación de violencia en el trabajo que se prolonga en el tiempo, es un proceso en el que pueden distinguirse varias fases:

- Fase de conflicto: aparición de un conflicto a partir de disputas personales puntuales, diferencias de opinión, persecución de objetivos diferentes o fricciones personales. Una relación interpersonal buena o neutra puede cambiar bruscamente a una negativa.
- Fase de estigmatización, que comienza con la adopción por una de las partes en conflicto de una o varias de las distintas conductas definitorias de acoso. Lo que al principio ha podido ser un conflicto entre dos personas, puede llegar a convertirse en un conflicto de varias personas a la vez contra una sola, con la adopción de comportamientos hostigadores grupales. La prolongación de esta fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad por parte de la persona afectada, de otros compañeros y otras compañeras e incluso de la dirección.
- Fase de intervención desde la organización: dependiendo del estilo de liderazgo, se tomarán una serie de medidas encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre las personas implicadas, etc.)
- Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: en este periodo el trabajador o la trabajadora compatibiliza su prestación de servicios con bajas de larga duración. La persona subsiste con distintas patologías como consecuencia de su anterior experiencia de hostigamiento con los consiguientes efectos físicos, psíquicos y sociales.

En cuanto al grado de acoso, viene determinado por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas, pudiendo distinguirse tres grados:

- Primer grado: la víctima es capaz de hacer frente a los ataques y de mantenerse en su puesto de trabajo. Hasta este momento, las relaciones personales de la víctima no suelen verse afectadas.

- Segundo grado: resulta difícil poder eludir los ataques y humillaciones de las que se es objeto y, en consecuencia, el mantenimiento o reincorporación a su puesto de trabajo es más costosa.
- Tercer grado: la reincorporación al trabajo es prácticamente imposible y los daños que padece la víctima requieren de tratamiento psicológico, médico o psiquiátrico.

b) Acoso discriminatorio o por razón de sexo: es toda conducta no deseada, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Por su parte, el acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, implica cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica. Dicho comportamiento se considera discriminatorio en sus distintos tipos: directo, indirecto, orden de discriminar y represalia discriminatoria.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a

ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo: A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada:

- Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria.
 - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
 - Ignorar la presencia de la persona.
 - No dirigir la palabra a la persona.
 - Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
 - No permitir que la persona se exprese.
 - Evitar todo contacto visual.
 - Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.
 - Amenazas y agresiones físicas.
 - Amenazas verbales o por escrito.
 - Gritos y/o insultos.
 - Llamadas telefónicas atemorizantes.
 - Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
 - Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
 - Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
 - Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional.

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

c) Acoso sexual: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, lo define como «cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo». El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas; un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.

El acoso sexual puede ser de dos tipos:

- **Chantaje sexual:** se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a una conducta sexual se utiliza, implícita o explícitamente, como fundamento de una decisión que repercute sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional o el salario, entre otras. Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, personas jerárquicamente superiores.
- **Acoso sexual ambiental:** su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. En este caso también pueden ser sujetos activos los compañeros y las compañeras de trabajo o terceras personas relacionadas con la organización.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, se relacionan las siguientes conductas:

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona empleada.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas asocien la aprobación o denegación de estos favores, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente, a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o la carrera profesional.

d) Grooming. Dentro de los supuestos de acoso sexual, en el ámbito de los menores, resulta conveniente destacar el denominado **GROOMING**, extendido en los últimos tiempos por el uso de las nuevas tecnologías. Se define como aquel en el que una persona, generalmente adulta (aunque puede ser cometida igualmente por un menor sobre otro), contacta con un niño, niña o adolescente a fin de ganarse de forma paulatina y progresiva su confianza, con la finalidad de involucrarle en actividades y/o actos de naturaleza sexual. Se trata de una forma de violencia sexual tipificada como delito que puede darse en el ámbito deportivo

Es habitual, especialmente en entornos deportivos de alto nivel, que se generen fuertes relaciones desequilibradas de poder y de dependencia entre deportistas o entre entrenadores o entrenadoras, y deportistas. Es entonces cuando barreras interpersonales se empiezan a romper sistemáticamente haciendo que los límites sean difusos y que los/as deportistas no sean capaces de reconocerse como víctimas de acoso y/o abuso.

Este proceso se encuentra en la base de cualquier relación abusiva e incluye un proceso gradual en el que la persona perpetradora se gana la confianza absoluta de su víctima mediante manipulaciones, promesas de

medallas, premios tangibles o intangibles como puede ser hacer a la víctima sentirse especial, superior o más segura.

El proceso “grooming” (preparación, acercamiento o captación) se compone de seis fases:

1) Identificación y selección de la víctima potencial:

- Observar qué deportista es vulnerable.
- Buscar momentos para saber si puede ser una persona de confianza, discreta, que guarde los secretos.
- Comprobar que es una persona susceptible.
- Comenzar a hacerse amigo/a de esta persona.
- Ser agradable.

2) Consolidación de la relación de confianza:

- Hacerle sentir especial, prometiendo éxitos deportivos.
- Pasar tiempo a solas con esta persona.
- Escucharla.
- Ser constante.
- Establecer las condiciones mínimas para cada encuentro.
- Comenzar a negociar *“tienes que hacer esto porque yo he hecho lo otro”*.

3) Construcción sobredimensionada de la idealización y la lealtad:

- Someter a la víctima a través de la disciplina deportiva.
- Utilización de la reputación en el ámbito del deporte para posicionarse sobre la víctima y su entorno.
- Creación de una relación de dependencia.

4) Aislamiento y control:

- Impedir a la víctima estar con el resto de iguales o menospreciar otras amistades y apoyos de esta.
- Restringir la confianza a su madre, su padre o personas tutoras, pero en ningún caso se le permite tener confianza con sus compañeras/os, u otras personas.

- Ser incongruente y actuar de forma ambigua al crear expectativas, o actuar sin criterio a la hora de reprender o castigar a la víctima, generando dudas, celos y ansiedad por no recibir la atención que necesita.
- Comprobar reiteradamente el compromiso y la lealtad de la víctima a través de preguntas e interrogatorios.

5) Abuso sexual:

- Incursión gradual en límites sexuales ambiguos.
- Si la víctima se resiste, engañarle diciendo "la última vez no te importó".
- Pedirle que colabore: "me perteneces, es lo menos que puedes hacer".
- Ofrecer protección, haciéndole sentir responsable y culpable: "*no diré nada, es nuestro pequeño secreto*".

6) Voto de silencio, secretismo

- Desacreditar a la víctima de forma que no tenga otra elección que permanecer en esa situación: "*el resto no lo entenderá*", "*nadie te creerá*".
- Amenazar a la víctima: "*si se lo cuentas a alguien te haré daño*", "*haré daño a alguien que te importa*", "*te echaré del equipo*".

e) Concepto de violencia. A los efectos de este Protocolo, y según el artículo 1.2 de la LOPIVI, se entiende por violencia: "*toda acción, omisión o trato negligente que priva a las personas menores de edad de sus derechos y bienestar, que amenaza o interfiere su ordenado desarrollo físico, psíquico o social, con independencia de su forma y medio de comisión, incluida la realizada a través de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la violencia digital*".

En cualquier caso, se entenderá por violencia (artículo 1.2, pr. 2º LOPIVI):

- El maltrato físico, psicológico o emocional.
- Los castigos físicos, humillantes o denigrantes.
- El descuido o trato negligente.
- Las amenazas, injurias y calumnias.
- La explotación, incluyendo la violencia sexual.
- La corrupción, la pornografía infantil y la prostitución de menores.
- El acoso escolar, el acoso sexual y el ciberacoso.
- El acceso no solicitado a pornografía.
- La extorsión sexual.

- La violencia de género.
- La mutilación genital.
- La trata de seres humanos con cualquier fin.
- El matrimonio forzado, el matrimonio infantil.
- La difusión pública de datos privados, así como la presencia de cualquier comportamiento violento en su ámbito familiar.

f) Otras conductas punibles. El Código Penal incluye entre los delitos contra la libertad sexual una serie de conductas delictivas en relación con los menores de edad:

- Hacer presenciar a un menor de 16 años actos de carácter sexual aunque el autor no participe en ellos.
- Delitos sexuales a través de internet, del teléfono o cualquier otra tecnología de la información y comunicación en los que se contacte con un menor de 16 años para: a) proponer y concertar un encuentro para realizar actos de contenido sexual; y b) realizar actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas donde aparezca un menor.
- Ejecutar o hacer ejecutar actos de exhibición obscena ante menores de edad.
- Venta, difusión o exhibición de material pornográfico entre menores de edad.
- Delitos de prostitución, explotación sexual y corrupción de menores.

g) Maltrato emocional o Psicológico a los menores. Comprende comportamientos dirigidos a ridiculizar, intimidar, insultar, rechazar o humillar a un niño. Son situaciones propias de este tipo de maltrato psicológico en el deporte:

- Cuando los menores son sometidos a insultos, amenazas, actos intimidatorios, vejaciones, humillaciones, coacciones y/o críticas desmedidas e infundadas.
- Se incluyen en este apartado todos los supuestos de violencia verbal, ya sea de naturaleza sexual (ya sea sexista, machista, homófobo, bifóbico, transfóbico o por razones estéticas o que atenten contra su identidad de género) expresadas por cualquier medio, incluidos los digitales o RRSS, como los que tengan contenido racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes

a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional.

- La excesiva presión creada sobre los menores por las expectativas deportivas de los progenitores, familiares, entrenadores, etc..., que llevan al/la menor a verse en una situación física, emocional y psicológica impropia para su edad y capacidad.
- Hacer depender su valía de los éxitos y logros deportivos.
- La sobreprotección de los menores, impidiéndoles el desarrollo de su autoestima y autonomía, según su edad.

h) **Bullying.** Se define como un maltrato y acoso, verbal, físico o psicológico, al que someten de forma continuada a un menor por parte de alguno/a/os/as de sus compañeros/as, y que causan daño físico, emocional, social o educacional a la víctima.

i) **Violencia a través de las redes sociales y medios telemáticos.** Es aquella en la que la violencia sobre los menores se realiza a través de dispositivos móviles, digitales e informáticos, internet, redes sociales y aplicaciones de mensajería y similares. A través de ellos se pueden dar todas las conductas violentas: bullying o cyberbullying, violencia sexual, violencia psicológica, violencia de género, odio, y especialmente actuaciones contra la intimidad, el honor y la propia imagen de los niños, niñas y especialmente adolescentes (mofas, bromas de mal gusto, imágenes indebidas en vestuarios, aseos, duchas...). Presentan como particularidad la dimensión pública que pueden adquirir por la difusión de la violencia en medios como internet o las redes sociales, lo que supondrá un incremento del daño a la víctima.

j) **Conductas de odio.** Encuadra todas aquéllas conductas en las que se fomenta, promueve o incita, de manera pública, a la discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquel, a los efectos del presente Protocolo, en base a su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, aporofobia, enfermedad, discapacidad, así como motivos racistas, antisemitas, antigitanos u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional.

Dicha conducta además, se encuentra tipificada como delito en el artículo 510 del CP

Se considera igualmente delito de odio, y por tanto una conducta violenta, la elaboración de material o soportes en los que se fomente, promueva o incite la discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o una persona determinada por su pertenencia a aquel, por los mismos motivos antes indicados, así como negar, trivializar o enaltecer aquéllas conductas.

k) Conductas inadecuadas o inapropiadas. Finalmente, resulta conveniente traer a colación la recomendación de formación a todo el personal federativo y de los clubes y entidades deportivas a los efectos de adoptar buenas prácticas en la forma de interactuar y relacionarse con los menores que participan en las actividades deportivas federadas, a fin de evitar conductas inadecuadas e inapropiadas que, sin llegar a ser constitutivas de supuestos de violencia, generalmente de tipo sexual, sí pueden ser susceptibles de ser malinterpretadas, y por supuesto, causantes de malestar e incomodidad en aquéllos.

En este sentido, será recomendable en las relaciones en el ámbito deportivo con los menores:

- Evitar el contacto físico innecesario y en todo caso, siempre respetuoso, no excesivo ni desproporcionado.
- No invadir la intimidad corporal ni psicológica.
- Evitar bromas, comentarios y juegos con connotaciones o carácter sexual.
- No emplear un lenguaje inadecuado, soez o grosero y por supuesto.
- Dialogar con los menores con respeto y educación, sin emplear un lenguaje sarcástico ni irónico.
- Respetar los momentos en los que los deportistas estén cambiándose o aseándose en los vestuarios.
- Política de "puertas abiertas" en salas y despachos.
- No llevar a cabo reuniones, entrevistas a solas con menores.
- Evitar desplazamientos en vehículos a solas con el/la menor.
- Y cualquier otro que, desde el sentido común, pueda ser susceptible de generar incomodidad, malestar o angustia al menor.

7. Mecanismos para la detección: indicadores específicos e inespecíficos. Detectar una situación de violencia puede ser, en muchas ocasiones, una tarea compleja y difícil, ya que, si bien en ocasiones ésta se revelará mediante situaciones específicas que dejan claro la producción de un hecho violento, en otras muchas serán ciertos indicios o indicaciones indirectos, los que revelan que un/a menor puede estar siendo víctima de una situación de violencia vinculada al Deporte o en otro ámbito personal, escolar o familiar.

El presente Protocolo no pretende convertir a todos los agentes que intervienen en la actividad de la federación en "*policías*" de todos, ni crear una "*histeria colectiva*" en el seno de los clubes y entidades deportivas considerando cualquier comportamiento como violento susceptible de amparo legal. No es esa la pretensión de la LOPIVI ni del presente texto. Las actuaciones, que se lleven a cabo, deberán realizarse siempre sobre la base del respeto a los principios constitucionales y los derechos fundamentales, analizando las posibles situaciones de violencia con objetividad, equidad y sentido común, y con el indudable objetivo de proteger a los niños, niñas y adolescentes que han sido víctimas de la misma, ponderando siempre sus especiales y particulares circunstancias.

Para contribuir a la detección, se puede pues acudir a los siguientes indicadores, específicos e inespecíficos, los cuales pueden contribuir a la revelación de una situación de violencia sobre un/a menor.

1. Indicadores específicos. Se pueden enumerar los siguientes:
 - A. Observación directa de un hecho violento: presenciar un hecho violento sobre un/a menor.
 - B. Revelación de hechos: se produce cuando se pone en conocimiento un hecho susceptible de ser catalogado como violento. La revelación podrá ser:
 - Directa: contada por la víctima de la violencia.
 - Indirecta: ya sea comunicada por un tercero o por la apreciación y observación de otros indicadores que hagan sospechar que una persona está siendo víctima de una situación de violencia.

C. Indicadores físicos/psíquicos directos. Se revela la situación de violencia a la vista de evidencias físicas y/o psíquicas en una persona. Se caracterizan porque son visibles a simple vista y perfectamente reconocibles al exterior sin necesidad de llevar a cabo ninguna exploración específica: signos de golpes, moratones, eritemas, etc..., y los cuales no responden a una justificación propia de la actividad deportiva.

2. Indicadores inespecíficos. Se engloban en esta categoría, todas aquellas señales que, sin determinar de forma directa y por sí mismo la existencia de una situación de violencia, pueden ser indicio de su presencia de la misma. Estos indicadores han de interpretarse y analizarse con cautela, y acudiendo a fuentes complementarias como la observación y la recopilación de información para poder detectar la causa y origen de ese posible comportamiento en el/la menor que oculte una situación de violencia. Se reproducen a continuación algunos ejemplos de indicadores inespecíficos:

- Llantos injustificados.
- Rechazo enérgico a asistir o participar en las actividades deportivas.
- Negativa a acudir a determinadas zonas de la instalación deportivas
- Miedo o temor a estar en contacto con alguna persona, ya sean compañeros, entrenadores, técnicos, monitores, o cualquier otra persona de la entidad.
- Temor fuera de lo normal, a quedarse solo en un lugar o con determinadas personas.
- Cambios repentinos e injustificados en la actitud y comportamiento del menor en la actividad deportiva.
- Descenso injustificado del rendimiento deportivo.
- Pérdida del control de esfínteres y conductas regresivas.
- Síntomas psicósomáticos (entendiendo por tal sufrimiento que se expresa a través del cuerpo): problemas de sueño, pesadillas, pérdidas de apetito y trastornos alimentarios, dolores de cabeza y/o barriga repetitivos y continuados sin causa patológica, fatiga, llanto incontrolado, tristeza, síntomas de depresión, ansiedad, etc...
- Conductas violentas o de agresividad y tendencias autolesivas.

- Consumos de alcohol o drogas, en su caso.

La apreciación de algún indicador específico de violencia, o de varios signos inespecíficos, en los que, tras la observación y complemento de información, se pueda concluir la existencia de una situación de violencia sobre los menores, determinará la ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO DE PROTECCIÓN contra la violencia y con ello la aplicación de las medidas de actuación y prevención establecidas en el mismo.

7. OBLIGACIONES INFORMATIVAS.

Para favorecer la detección de la violencia es fundamental contar con la debida información sobre qué es violencia y las situaciones que pueden darse en las actividades deportivas, para que puedan identificar la misma, y con ello actuar y proceder por los canales oportunos. En este sentido, será obligatorio que desde la FAB así como por parte de los Clubes y entidades afiliadas a la misma, al inicio de cada temporada, se informe a todos los participantes de la existencia del Protocolo, haciendo una breve exposición de lo que se entiende por violencia, medios que disponen para poner en conocimiento la misma y actuar contra ésta.

8. DEBER DE COMUNICACIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA

1. Ante una situación de violencia, se procederá, siempre y en todo caso, a asistir a la víctima y darle la debida y necesaria protección y atención, intentando comunicar la misma cuanto antes a los progenitores, tutores, acogedores o representantes legales.

Asimismo toda persona que advierta indicios de una situación de violencia ejercida sobre una persona, está obligada a comunicarlo de forma inmediata a la autoridad competente y, si los hechos pudieran ser constitutivos de delito, a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial, sin perjuicio de prestar la atención inmediata que la víctima precise.

El deber de comunicación previsto en el artículo anterior es especialmente exigible a aquellas personas que por razón de su cargo, profesión, oficio o actividad (personal técnico, monitores, entrenadores, personal médico, Director Deportivo, etc), tengan encomendada la asistencia, el cuidado, la enseñanza o la

protección de niños, niñas o adolescentes y, en el ejercicio de las mismas, hayan tenido conocimiento de una situación de violencia ejercida sobre los mismos.

9. ORGANOS COMPETENTES.

Los órganos competentes que intervendrán en la prevención y evitación de situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación son los siguientes:

- DELEGADO/A DE PROTECCIÓN, cuyas funciones serán ejercidas por la persona que ostenta la Secretaria general.
- En caso de menores de edad, el COMISIONADO DEL MENOR, que será designado por la Asamblea General de la FAB.

10.- VIOLENCIA EN MENORES DE EDAD.

1.- Comunicación de la situación de violencia a los Delegados de Protección de Menores de los Clubes. En caso que se produjera una situación de violencia sobre un/a menor en un club o entidad deportiva inscrita en la FAB, la persona que presencie o tenga conocimiento de la misma, junto con la comunicación en su caso a las autoridades antes indicadas, deberá informar a el/la DELEGADO/A DE PROTECCIÓN DE MENORES del club o entidad deportiva, a los efectos de que adopte inmediatamente las medidas protectoras y preventivas que procedan sobre la víctima, y/o en su caso, realice las oportunas pesquisas y averiguaciones para conocer si realmente se ha producido una situación de violencia.

La comunicación antes descrita podrá realizarse por cualquier medio, que permitan dejar constancia de la misma. En caso de ser recibida a través del "*Canal de Denuncias*" de forma anónima, se dejará constancia en el expediente que se incoe, se analizarán los hechos y adoptar Los procedimientos informativos o disciplinarios que se tramiten por el Club o entidad deportiva como consecuencia de una situación de violencia sobre menores, se ajustarán a lo que establezcan las normas de régimen interno del Club o entidad deportiva, debidamente aprobados y vigentes, y podrán aplicar las infracciones y sanciones que procedan en el ejercicio de su potestad sancionadora, sin obviar sus deberes de comunicación de la

situación de violencia a las autoridades para que haga el debido seguimiento.

En caso de ausencia de norma de procedimiento en el club, podrán tomar como referencia el fijado por la FAB en este Protocolo, con las matizaciones y particularidades que procedan.

2.- Comunicación de la situación de violencia al COMISIONADO DEL MENOR DEPORTISTA que ejercerá las funciones de Delegado/a de Protección de Menores de la FAB. En caso de menores de edad, la comunicación de la situación de violencia sobre un menor se realizará al COMISIONADO DEL MENOR DEPORTISTA que ejercerá las funciones de Delegado/a de Protección de Menores de la FAB, cuando la misma se haya producido en los eventos, competiciones y actividades deportivas organizados en el ejercicio de sus competencias.

11.- Funciones del DELEGADO/A DE PROTECCIÓN o del COMISIONADO DEL MENOR DEPORTISTA.

Las funciones de el/la Delegado/a de Protección o del COMISIONADO DEL MENOR son las siguientes:

- Liderar los trabajos de desarrollo e implantación de las políticas de protección contra la violencia sexual en el ámbito de la Federación, y asegurar su correcta implantación, monitorización y actualización periódica.
- Tramitar el procedimiento de actuación previsto en el protocolo.
- Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos en la organización y desarrollar un plan de minimización de posibles riesgos contra la indemnidad sexual de los/as deportistas. Los planes de riesgo deben involucrar a todo el personal y al voluntariado.
- Asegurar que todas las personas de la entidad conocen los protocolos y las políticas de protección de la organización.
- Asegurar que la FAB dispone de personal formado en protección de los/as deportistas.
- Informar al órgano competente dentro de la entidad deportiva de cualquier incumplimiento de los códigos de conducta que ponga en riesgo la integridad de los/las deportistas.
- Asesorar a la dirección de la entidad sobre las necesidades de formación, manteniendo un registro del personal que ha completado la misma.
- Actuar como punto de contacto dentro de la entidad deportiva de

cara a agentes de otras entidades u organizaciones en todo lo relacionado con la protección de los/as deportistas.

- Creación y mantenimiento de un registro de casos o situaciones.
- Será el encargado/a de resolver consultas y recoger las solicitudes de ayuda o quejas. Su información de contacto debe estar siempre disponible en un lugar visible y accesible en todo momento.

Si sufres violencia sexual, o tienes conocimiento de que alguna persona del ámbito de la actividad de la FAB ha sufrido violencia sexual, puedes ponerte en contacto con a través de los siguientes medios: **canaldedenuncia@baloncestoandalucia.org**.

12.- MEDIDAS PREVENTIVAS.

Además de la adopción del presente protocolo, la FAB, en el marco de sus competencias y actividad, se compromete a adoptar medidas de prevención complementarias para garantizar la protección de los/las deportistas, trabajadores/as, personal directivo, médico y demás personal técnico, así como de todas las personas vinculadas a la actividad de la FAB, frente a la violencia sexual.

Con este objetivo, la FAB adaptará las recomendaciones que las autoridades deportivas ponen a disposición de las entidades deportivas en relación con la protección de los/las deportistas. Con carácter general, se adoptarán medidas de prevención en la gestión de las siguientes tareas o situaciones:

- Designación de el/la Delegado/a de Protección o del COMISIONADO DEL MENOR.
- Contratación de personal y servicios.
- Acogida / nuevas incorporaciones: códigos éticos de conducta para deportistas, personal técnico, personal médico, personal de administración y servicios, y familias.
- Uso de espacios deportivos (sala de musculación, sala de fisioterapia, vestuarios, etc.) y uso de espacios complementarios (almacenes, despachos, salas de reuniones, salas de estar, etc.).
- Viajes, concentraciones y pernoctaciones.
- Comunicación, uso de imágenes y redes sociales.
- Actitudes y comportamientos en las gradas.

- Entrega de premios.

Sin perjuicio de las medidas de prevención específicas que se adopten, es fundamental que todas las personas vinculadas a la FAB sean informadas acerca de la existencia del protocolo de actuación. En este sentido, Delegado/a de Protección o Comisionado del Menor deportista, promoverá la sensibilización del personal, de los/las deportistas y de las familias, a través de la información y la difusión regular de material educativo relacionado con la prevención de la violencia sexual.

13.- EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

1. Presentación de la queja, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) La empresa designa a la persona que ostenta la **SECRETARÍA GENERAL de la FAB, y en caso de menores al COMISIONADO DEL MENOR DEPORTISTA**, como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente el Jefe de Administración. A los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias.

2º) Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

3º) El buzón de correo electrónico en el que se pueden presentar las quejas o denuncias de hostigamiento, acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo es **canaldedenuncia@baloncestoandalucia.org**. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) Las denuncias o quejas igualmente se podrán presentar en papel y en un sobre cerrado. A esos efectos el buzón de correo en el que se puedan depositar esas denuncias o quejas estará ubicado en Avenida Guerrita, 31-local 5, 14005-Córdoba.

5º) Se deberá garantizar la confidencialidad cualquiera que sea la forma en que se tramiten las denuncias. Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitarla dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

6º) Una vez recibida, en el plazo máximo de 2 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7º) La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la empresa para que la sustituya. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

8º) Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

9º) El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la denunciante, a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

10º) Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la FAB separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

11º) Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso laboral, sexual o de acoso por razón de sexo.

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

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la empresa, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

12º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

2. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de la FAB una vez recibidas las conclusiones de la persona instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la persona instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán

datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la Dirección procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

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

- separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

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

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario
5. Prohibición de acceso a las instalaciones de la FAB.
6. Suspensión temporal de la actividad como técnico/a o deportista por un plazo determinado.
7. Rescisión del contrato o servicio.
8. Expulsión de la entidad.
9. Suspensión definitiva de la actividad o retirada de licencia.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de la entidad FAB mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará

con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

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

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

3. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la persona encargada de tramitar e investigar la queja vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección de la empresa con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las

cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

14. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa a través del correo electrónico corporativo y manteniéndose vigente hasta la aprobación de un nuevo Protocolo que lo sustituya.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos.

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

15. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

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

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

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

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES LABORAL, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa FAB

16.- CODIGO BUENAS PRACTICAS:.

Forma parte de este Protocolo el Código de Buenas Prácticas, al cual se deberá adherir el personal de la FAB.

La FEDERACION ANDALUZA DE BALONCESTO (en adelante la FAB), como organización deportiva que cuenta con una misión y unos objetivos definidos en sus normas internas de funcionamiento, está integrada por un conjunto de personas, entre las que destacan sus entrenadores, técnicos y voluntarios.

Consciente de la importancia que estas personas poseen para su buen funcionamiento, la FAB ha decidido establecer este protocolo interno o Código de Buenas Prácticas que se suma al resto de normas internas de funcionamiento.

El incumplimiento de estas normas podrá tener como consecuencia, al margen de su cese, la apertura de un expediente disciplinario siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento Disciplinario de la FAB.

Las pautas de conducta que a continuación se señalan pretenden ser de ayuda para cada entrenador/a, delegado/a, deportista, personal, voluntario/a o miembro del estamento arbitral de la FAB, recogiendo criterios generales, acciones preventivas y comportamientos que deben ser evitados.

D.: _____, con DNI: _____
Temporada: 202_/2_, me comprometo a cumplir los criterios generales, acciones preventivas y comportamientos que se reseñan a continuación:

1. Realizar sus tareas de manera profesional, ética y responsable, respetando la filosofía y los objetivos de la FAB.
2. Colaborar y mantener una comunicación fluida con la dirección deportiva y directivos de la FAB.
3. Velar por la imagen de la entidad defendiendo en todo momento un comportamiento cívico y deportivo.
4. Mantener una relación correcta y educada con los padres de los jugadores y con los padres y los acompañantes de los equipos contrarios, colaborando para evitar todo tipo de crispación.

5. Respetar las instalaciones y utilizarlas conforme a las directrices establecidas por la Dirección deportiva y la directiva.
6. Mantener una buena relación con la prensa.
7. Utilizar el material y la vestimenta aportada por la FAB de manera responsable.
8. No llevar a cabo abusos verbales, físicos, emocionales o sexuales, respetando y tratando a todos los jugadores por igual. Hay que evitar, con los menores y entre los propios menores, las actividades que puedan tener connotaciones de tipo sexual.
9. Evitar formas de corrección que incluyan actitudes o lenguaje rudo, amenazador, intimidante, despectivo, humillante ni castigo físico.
10. Los padres o tutores legales han de tener la información adecuada sobre el tipo de actividades que se realizan con sus hijos. Siempre que haya que transportar menores en vehículos para la realización de actividades ha de ser con el consentimiento de sus padres o tutores legales. Igualmente, en el caso de que la actividad exija dormir fuera de casa, los padres deberán tener información sobre la manera y condiciones en que se desarrolla la pernocta.
11. Si se percibe que un menor está desarrollando una atracción física o personal inadecuada hacia su persona, o viceversa, debe de mantener límites claros y profesionales respecto al menor, debiendo informar de forma inmediata a la Dirección deportiva de la FAB o a cualquier miembro directivo de la misma.
12. Evitar hablar de actividades sexuales con menores.
13. Evitar pasar la noche en lugares no planificados previamente y sin conocimiento y permiso sus padres, tutores legales o de la Dirección Deportiva o del resto de miembros directivos de la FAB.
14. Evitar el uso de los mismos vestuarios y duchas para adultos y menores.
15. Evitar utilizar adultos y menores en la misma habitación para dormir, a excepción de jugadores del mismo equipo.
16. Albergar en su domicilio a menores con los que se está trabajando, sin supervisión o autorización de sus padres o tutores legales.
17. Poseer o estar bajos los efectos de drogas o alcohol.
18. Estar desnudo o vestido indecentemente en presencia de menores.
19. Tomar fotografías de menores mientras se encuentren desvestidos o se están vistiendo.

20. Poner a disposición de menores material impreso o audiovisual moralmente inapropiado o de naturaleza sexual: fotos, revistas, videos, etc.

21. Manifestar formas de expresión de afecto desproporcionadas que pueden ser interpretadas como inadecuadas o que incluyen contacto físico que pudiera resultar motivo de desagrado o rechazo por parte del menor.

22. Permanecer a solas con un menor en un dormitorio, vestuario, cuarto de baño o área aislada de la visión de otros adultos, por la propia seguridad del entrenador, técnico o colaborador, y por prevención.

23. No anteponer la victoria a la salud y seguridad de los jugadores.

24. Mantener unos criterios de comportamiento y apoyo de los principios de juego limpio, evitando incitar a los jugadores o al público contra los árbitros.

25. Incúlcales a los jugadores la necesidad de respetar la FAB y a sus reglas, a los entrenadores y a sus compañeros, tanto en el campo como fuera, así como en su comunicación con terceros (especialmente en relación con esto último, cuando utilicen las redes sociales o internet).

26. Promueve un uso correcto y responsable de las redes sociales informándole a los jugadores de su utilidad y riesgos, y de la necesidad de respetar al Club, a los entrenadores, a sus compañeros, al resto de equipos y, en definitiva, al Baloncesto, cuando hacen uso de ellas.

27. Mantener la disciplina del equipo e inculcar en sus miembros los valores que acompañan a la práctica del baloncesto. Cuando termine el partido debe ordenar a sus jugadores que aplaudan al público y se despidan de rivales y árbitro.

28. Respetar las decisiones de los árbitros y a los equipos rivales.

29. Velar por la confidencialidad de los datos e informes de los jugadores.

Fecha y lugar:

Nombre y apellidos: _____

DNI: _____

Firma: _____