

# PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y DE GÉNERO

## Introducción

El presente protocolo realizado por Atletas Sin Fronteras tiene como objetivo **prevenir y erradicar cualquier forma de acoso laboral y de género** dentro de nuestra organización, garantizando la protección de los derechos fundamentales de todas las personas involucradas.

1

## Definición de Acoso

El acoso laboral y de género incluye **cualquier comportamiento indeseado** que tenga como objetivo o efecto atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Este comportamiento puede ser físico, verbal, no verbal o psicológico.



- **Físicas:**
  - Contacto físico deliberado y no solicitado.
  - Abrazos o besos no deseados.
  - Acercamiento físico excesivo o innecesario...
- **Conductas verbales:**
  - Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.
  - Insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna.
  - Flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
  - Llamadas telefónicas indeseadas.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual...
- **Conductas no verbales:**
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual...
- **Psicológico (mobbing):**
  - Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
  - Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades, poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
  - No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
  - Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
  - Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
  - Dar órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.



## Atletas Sin Fronteras

### 3

- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador), robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades.
- Ataques para reducir las posibilidades de comunicación del acoso:
  - Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros –aislamiento–.
  - Ignorar la presencia de la persona.
  - No dirigirle la palabra a 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...).
- Actividades que afecten a la salud física o psíquica de la persona:
  - Amenazas y agresiones físicas.
  - Amenazas verbales o por escrito; gritos 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 de un rumor, la denigración y la ridiculación.

- 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...

## Prevención del Acoso

### 1. Sensibilización y Formación

- **Formación obligatoria:** Todos los miembros de la organización deberán participar en programas de formación sobre acoso laboral y de género. Estos programas incluirán:
  - Definiciones y tipos de acoso.
  - Identificación de comportamientos constitutivos de acoso.
  - Estrategias para prevenir y abordar situaciones de acoso.
- **Campañas de sensibilización:** Implementar campañas periódicas de sensibilización sobre la importancia de un entorno de trabajo respetuoso y libre de acoso. Estas campañas incluirán:
  - Materiales informativos (carteles, folletos, videos).
  - Testimonios y casos reales.
  - Actividades interactivas y participativas.

4

### 2. Políticas y Normativas

- **Política de tolerancia cero:** Establecer una política de tolerancia cero frente al acoso, dejando claro que cualquier comportamiento constitutivo de acoso será sancionado. Esta política deberá:



- Ser comunicada claramente a todos los miembros de la organización.
  - Incluir procedimientos específicos para la denuncia y gestión de casos.
  - Especificar las posibles sanciones y medidas disciplinarias.
- **Código de Conducta:** Incluir cláusulas específicas sobre la prohibición del acoso laboral y de género en el código de conducta de la organización. Este código deberá:
    - Definir claramente qué comportamientos constituyen acoso.
    - Establecer las responsabilidades de todos los miembros para prevenir y denunciar el acoso.
    - Proporcionar ejemplos concretos de comportamientos aceptables y no aceptables.

## Procedimientos de Denuncia

### 1. Canales de Denuncia

- **Confidencialidad:** Garantizar que todas las denuncias se gestionen de manera confidencial para proteger la identidad de la víctima. Esto incluirá:
  - Protocolos claros para la gestión de la información.
  - Protección de los datos personales de los denunciantes.
- **Accesibilidad:** Asegurar que los canales de denuncia sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad. Esto se logrará mediante:
  - Canales múltiples (electrónicos, presenciales).

- Facilidades para la presentación de denuncias en diferentes formatos.
- Personal capacitado en atención a personas con discapacidad.

## 2. Gestión de Denuncias

- **Equipo de investigación:** Crear un equipo de investigación compuesto por profesionales capacitados en la gestión de denuncias de acoso. Este equipo deberá:
  - Contar con formación específica en acoso laboral y de género.
  - Actuar de manera imparcial y objetiva.
  - Garantizar la protección y apoyo a las víctimas durante todo el proceso.
  
- **Proceso transparente:** Establecer un proceso claro y transparente para la gestión de denuncias, incluyendo plazos y procedimientos específicos. Este proceso deberá:
  - Detallar los pasos a seguir desde la recepción de la denuncia hasta la resolución del caso.
  - Incluir mecanismos de apelación y revisión.
  - Asegurar la comunicación continua con la víctima sobre el estado de su denuncia.
  - Elaborar un informe detallado con toda la información relevante para el caso.

La denuncia del caso detectado de acoso se deberá realizar **SIEMPRE POR ESCRITO** por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso psicológico, quienes deberán identificarse adecuadamente.



La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a la dirección ‘**denuncia@atletassinfronteras.com**’, o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su entrega, a la persona encargada de estos casos dentro de la empresa, incluso presencialmente. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

En nuestro caso, la **persona designada** para estos procedimientos es Rosa Cigala García ([denuncia@atletassinfronteras.com](mailto:denuncia@atletassinfronteras.com)). En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente Juan Jesús Aguiar Rodríguez (Presidente).

## 7 Medidas de Protección

### 1. Protección de la Víctima

- **Medidas inmediatas:** Implementar medidas inmediatas para proteger a la víctima, como el cambio de lugar de trabajo o la asignación de funciones distintas. Estas medidas incluirán:
  - Evaluación rápida de la situación para determinar las acciones necesarias.
  - Comunicación con la víctima para entender sus necesidades y preocupaciones.
  - Monitoreo continuo para asegurar la efectividad de las medidas.
- **Apoyo psicológico:** Ofrecer apoyo psicológico a la víctima durante y después del proceso de investigación. Este apoyo incluirá:
  - Acceso a consejería y terapia.
  - Grupos de apoyo y recursos adicionales.
  - Seguimiento a largo plazo para asegurar la recuperación y bienestar de la víctima.

## 2. Sanciones

- **Sanciones disciplinarias:** Establecer sanciones disciplinarias claras para aquellos que sean encontrados responsables de acoso, que pueden incluir desde amonestaciones hasta la terminación del contrato. Estas sanciones deberán:
  - Ser proporcionales a la gravedad del comportamiento.
  - Ser comunicadas claramente a todos los miembros de la organización.
  - Incluir la posibilidad de recurrir a procedimientos legales adicionales si es necesario.

## Evaluación y Seguimiento

8

- **Monitoreo continuo:** Realizar un monitoreo continuo del ambiente laboral para detectar y prevenir posibles situaciones de acoso. Esto incluirá:
  - Encuestas periódicas de clima laboral.
  - Revisión de políticas y procedimientos.
  - Observación y supervisión en el lugar de trabajo.
- **Revisión periódica:** Revisar y actualizar periódicamente el protocolo para asegurar su efectividad y adecuación a las normativas vigentes. Esto incluirá:
  - Evaluaciones anuales del protocolo.
  - Revisión de casos gestionados para identificar áreas de mejora.
  - Consulta con expertos y partes interesadas para incorporar mejores prácticas.





## Disposiciones varias

- **Falsas denuncias:** En el caso de que se determinara que NO HA EXISTIDO ACOSO en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.
- **Represalias:** Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya terminado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

## Conclusión

Este protocolo tiene como objetivo crear un entorno deportivo y laboral seguro, inclusivo y respetuoso, donde todos los miembros puedan desarrollar su potencial sin temor a ser víctimas de violencia, acoso o discriminación. La implementación efectiva de estas medidas requiere el compromiso y la colaboración de todos los miembros de la organización.

El presente procedimiento NO IMPIDE el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.