



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

El presente **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** se desarrolla en los siguientes capítulos:

1. Objetivo
2. Alcance
3. Definiciones
4. Criterios generales de actuación
5. Medidas preventivas
6. Procedimiento de actuación ante actitudes presuntamente acosadoras
7. Modelo de notificación de denuncia

1. Objetivo

La implantación de este protocolo tiene por objetivo incorporar a la actividad diaria la actuación preventiva que permita la erradicación de actitudes comprometidas o presuntamente acosadoras y, en el caso de producirse estas poner a disposición de las presuntas agredidas un procedimiento de actuación diligente y con plenas garantías para todas las personas afectadas.

Como actuación principal remarcar el carácter fundamentalmente preventivo, actuando en las primeras fases, como son la sensibilización y formación de las personas implicadas en el día a día de la organización.

En todo caso, se pretende la prevención de actitudes comprometidas o presuntamente acosadoras entre aquellas personas que directamente tengan relación con la Federación Madrileña de Pádel, promoviendo una actitud generalizada de rechazo ante estas situaciones y dotando a la organización de un procedimiento de actuación diligente y eficaz que resuelva, con plenas garantías, las situaciones de acoso y abuso que se produzcan.

2. Alcance

Personal laboral, personas que presten servicios a la entidad y toda aquella persona relacionada directamente con la organización, ya sean mayores o menores de edad.

Respecto de las personas menores de edad, por total compromiso de la Federación Madrileña de Pádel con ellas, y por el correcto cumplimiento de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de Prevención Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la violencia se implantará un protocolo específico, si procede por el ámbito de actuación de nuestra organización.

En cuanto a su ámbito de aplicación, queda delimitado a toda dependencia responsabilidad directa de la organización.

Del mismo serán informadas las entidades que organicen actividades conjuntas con nosotros, organizaciones colaboradoras, mercantiles proveedoras y demás, con indicación expresa de la obligación de su cumplimiento.

3. Definiciones

Nuestra Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en adelante LOI, en sus artículos 6, 7, 8 y 9, dispone:

Artículo 6. Discriminación directa e indirecta.

- 1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.*
- 2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.*
- 3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.*

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye 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.*
- 2. Constituye 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Asimismo, la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en su artículo 28, apartado 1 define el acoso y el Principio de Igualdad de Trato y el acoso como:

Principio de igualdad de trato: 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.

Acoso: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

4. Criterios generales de actuación

Los criterios generales que rigen en la actuación de la Federación Madrileña de Pádel para la correcta aplicación de este **PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO** son:

- Derecho a la igualdad, la dignidad personal y la no discriminación.
- Respeto y protección a las personas: confidencialidad y protección de datos.
- Diligencia y buena fe.
- Imparcialidad.
- Principio de audiencia.
- Indemnidad frente a las represalias, mediando la buena fe de las actuaciones.

5. Medidas preventivas

Tal y como ya se ha expuesto, este Protocolo debe tener un carácter puramente preventivo. Para ello, se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

- Informar por todos los cauces a disposición de la organización de la implantación de este protocolo.
- Incorporar a la *web* de la entidad un apartado que incluya este protocolo, junto con el de prevención integral a la infancia y adolescencia frente a la violencia, si procede por el ámbito de actuación de nuestra organización.
- Formar adecuadamente al personal laboral respecto de la identificación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, y como solventar efectivamente los conflictos producidos.
- Poner a disposición de toda persona interesada un canal para la comunicación de situaciones comprometidas, actitudes sospechosas de acoso o acosos consumados.

6. Procedimiento de actuación ante actitudes presuntamente acosadoras

6.1. Inicio del procedimiento

El procedimiento se inicia, automáticamente, con la presentación de una denuncia de la persona afectada, su representante legal, persona relacionada con esta o cualquier persona conocedora de los hechos denunciados.

6.2 Presentación de la denuncia

Preferiblemente se realizará por escrito al correo electrónico comunica@perseveragrupo.com. La denuncia o queja verbal requerirá de una ratificación por escrito. En el apartado siguiente

se facilita un modelo de denuncia

Junto a la denuncia o queja se facilitará el máximo de pruebas que se tengan, con el fin de dar consistencia a la misma.

Las denuncias anónimas serán consideradas, si bien las mismas tienen un grado de dificultad importante a la hora de su resolución.

6.3 Plazo de presentación de la denuncia

Se tendrá como plazo máximo de comunicación 12 meses a contar desde el momento en que se produjo el incidente.

6.4 Recepción y custodia

La persona designada por la dirección de la Federación Madrileña de Pádel, interna o externa, recibirá a través del canal de comunicación la denuncia y tratará la misma manteniendo el deber de secreto, el deber de custodia y de confidencialidad, respetando los derechos de dignidad e intimidad de todas las personas afectadas.

6.5 Expediente informativo

Recibida la denuncia se abre expediente informativo, cuyo resultado, al cierre de este será la apertura de un expediente sancionador, si el responsable/instructor entiende que hay causa suficiente para su completa investigación, o la información del incidente cerrado por desistimiento producido por falta de fundamento.

Toda denuncia tendrá, inicialmente, presunción de veracidad.

Si se considera necesario, en esta fase se dará trámite de audiencia a las partes implicadas.

Asimismo, se mantendrán informadas las partes de las actuaciones llevadas y de la situación del expediente en cada momento.

En un plazo máximo de 10 días naturales, salvo que el trámite de audiencia se retrasará por causas de fuerza mayor, quedará finalizado el trámite de expediente informativo.

6.6 Expediente sancionador

Si a juicio del responsable/instructor de las denuncias hay causa suficiente para la investigación de la denuncia se abrirá un expediente sancionador.

Se convocará el Comité de Estudio y Evaluación (CEE) en un tiempo máximo de 5 días hábiles, compuesto por el máximo responsable de la organización o persona designada por este, un representante de los trabajadores y un experto externo.

El instructor iniciará un nuevo trámite de audiencia que abarcará, de nuevo a todas las personas implicadas. Asimismo, realizará las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

Este procedimiento de recopilación de información debe realizarse con la mayor diligencia, confidencialidad y sigilo. Se actuará con la máxima sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como persona presuntamente acosadora.

Una vez practicadas todas las fases de la investigación y recogidas todas las pruebas documentales y testificales que se estimen oportunas y que se puedan practicar, el instructor emitirá dictamen que elevará al Comité de Estudio y Evaluación (CEE), que previo estudio y debate emitirá dictamen, en un plazo máximo de diez días hábiles.

El CEE, en su dictamen, resolverá:

1. El archivo de actuaciones, motivado por
 - a. Desistimiento de la persona denunciante, sino procede la actuación de oficio.
 - b. Falta de causa.
2. La aplicación de medidas correctoras o de mejora, si procede a criterio de este comité.
3. En caso de que el CEE concluyera la existencia de un posible acoso o abuso sexual, adoptará alguna/s de las siguientes medidas:
 - a. Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada
 - b. Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía del presunto acoso o abuso sexual.
 - c. Cualquier otra que, de acuerdo con la legislación vigente, con el Código Ético de la organización, si existiera, y con las normas que rijan en cada momento.

La decisión del CEE se notificará, fehacientemente, a las partes mediante informe motivado.

En cualquier caso, la víctima podrá ejercer las actuaciones pertinentes en defensa de sus derechos. Este hecho dejará en suspenso este procedimiento hasta la completa resolución de la acción emprendida, sin perjuicio de la aplicación de las medidas cautelares que pudieran aplicarse.

6.7 Denuncia infundada o falsa

Si a lo largo de la instrucción del expediente informativo o del expediente sancionador queda probada la mala fe, la falsedad de los datos o testimonios aportados el Comité de Estudio y Evaluación propondrá la incoación del expediente disciplinario a las personas responsables.

7. Modelo de notificación de denuncia

1. Identificación de la persona que denuncia

¿Es la persona que ha sufrido el acoso? SI / NO

Si no es la persona acosada, especificar relación _____

Medio de contacto _____

2. Identificación de la persona acosada

Nombre y Apellidos _____

DNI _____

Teléfono y/o correo-e _____



3. Identificación de la persona agresora

Nombre y Apellidos _____

Empresa en la que trabaja _____

Relación con la persona acosada _____

4. 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. Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno.

5. Identificación de testigos

Incluir los datos de todas y cada una de las personas que puedan aportar datos.

Nombre y Apellidos _____

Teléfono y/o correo-e _____

6. Fecha y firma