

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL**



**CLUB SANTA
CLARA**

ÍNDICE

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN/ DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

2.1. La tutela preventiva frente al acoso y la violencia sexual

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.

2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual entre otras

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de violencia sexual

2.1.2.4. Definición y otras conductas en el ámbito del acoso

2.2. El procedimiento de actuación

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

2.2.2. La resolución del expediente de acoso y/o violencia sexual

2.2.3. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO CON PERSONAS MENORES DE EDAD

ANEXO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ANEXO 2: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

ANEXO 3: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y VIOLENCIA SEXUAL

ANEXO 4: COMUNICADO A LA PANTILLA

ANEXO 5: INFORME DEL CONFLICTO/ANTECEDENTES

ANEXO 6: INFORME DEL SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL

Con el presente protocolo, CLUB SANTA CLARA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.

Al adoptar este protocolo, CLUB SANTA CLARA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones, especialmente si las víctimas son personas menores de edad o con discapacidad, 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 violencia sobre personas menores de edad es una realidad. Puede pasar desapercibida en numerosas ocasiones por la intimidad de los ámbitos en los que tiene lugar, tal es el caso de las esferas familiar y escolar, entornos en los que suceden la mayor parte de los incidentes y que, en todo caso, debieran ser marcos de seguridad y desarrollo personal para niños, niñas y adolescentes. Además, es frecuente que en estos escenarios de violencia confluyan variables sociológicas, educativas, culturales, sanitarias, económicas, administrativas y jurídicas, lo que obliga a que cualquier aproximación legislativa sobre la cuestión requiera un amplio enfoque multidisciplinar.

Es una obligación de las entidades deportivas garantizar a los menores que su actividad de aprendizaje, practica y evolución deportiva se realice en entornos seguros, donde no sea posible la violencia física o psíquica hacia ellos, ni promovida o realizada por adultos, ni por otros menores con los que se relacionen.

Para ello es necesario realizar una adaptación de la sociedad en general, pero del mundo deporte en especial, para concienciar en la educación en valores, la transmisión del espíritu del deporte de esfuerzo y sacrificios personales sin que supongan una merma en la autoestima de los menores.

Asimismo, CLUB SANTA CLARA 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 CLUB SANTA CLARA, Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Por lo tanto, CLUB SANTA CLARA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.
- Garantizar que todas las personas y entidades vinculadas al CLUB SANTA CLARA conozcan el contenido del protocolo y de los servicios de protección que tienen a su disposición.

- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual que se puedan producir en el club.
- Adoptar medidas de protección contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución acerca de cualquier conducta relacionada con la violencia de cualquier tipo sobre menores y/o adolescentes.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Sancionar a las personas que lleven a cabo este tipo de conductas en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso exige de todas y cada una de las personas que integran el CLUB SANTA CLARA, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de las finalidades del club (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, asociados etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles, lo cual exige un especial cuidado en el caso de la protección de las personas menores de edad.
- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, CLUB SANTA CLARA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual para proteger y preservar la integridad física, psíquica, psicológica y moral de los menores frente a cualquier forma de violencia que se pueda manifestar en las actividades del CLUB SANTA CLARA.
- Difusión y distribución entre todo el personal del club del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Garantizar el derecho de los menores a ser oídos, escuchados y que sus opiniones sean tenidas en cuenta debidamente en contextos de violencia contra ellos.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y la violencia sexual para todos los asociados del CLUB SANTA CLARA.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.

Cuando la presunta persona que lleve a cabo este tipo de comportamientos quedara fuera del poder dirección del club y, por lo tanto, CLUB SANTA CLARA 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 sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)** en todas las instalaciones del club, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)** en los lugares donde se paga al personal del club, donde ésta 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 club;
- d)** en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el club, 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 club.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Este protocolo también da cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y a la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, promulga la necesidad efectiva de actuación para garantizar a los menores su desarrollo personal en entornos seguros.

En efecto, CLUB SANTA CLARA 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 y la violencia sexual – 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.

En _____ a _____ de _____ de _____

CLUB SANTA CLARA

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O LA VIOLENCIA SEXUAL

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, CLUB SANTA CLARA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual, que cuando proceda se negociará con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, 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 sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual dentro del club.

Para ello, este protocolo, que se dirige tanto a las personas menores de edad como a los adultos, aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de violencia sexual

CLUB SANTA CLARA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y/o violencia sexual que pueda manifestarse en CLUB SANTA CLARA con especial detenimiento en los menores de edad.

Las personas menores de edad pueden estar expuestas a un mayor riesgo de ser manipulados y coaccionados por parte del agresor y presentan mayores dificultades que los adultos para revelar dichas situaciones.

CLUB SANTA CLARA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual, acoso por razón de sexo o de violencia sexual en su organización.

El acoso y la violencia sexual son, por definición, comportamientos pluriofensivos físicos, verbales o sociales que afectan a varios intereses entre los que destaca la dignidad de la persona como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda

generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual generan siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de CLUB SANTA CLARA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones. Desde el club nos comprometemos a procurar que las actividades deportivas se desarrollen a través de buenas prácticas, y que estas contribuyan a la salud y bienestar de todo personal.

Se sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos CLUB SANTA CLARA, así como de aquellas personas que presten servicios, 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 sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual, cualquier persona, en especial en el caso de la protección de los menores de edad, 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.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual, CLUB SANTA CLARA, sancionará a quien corresponda, 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 club.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual entre otras.

2.1.2.1.-Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo 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.

Este tipo de experiencias traumáticas afecta al desarrollo de la personalidad y el estado tanto físico como psicológico de la persona que lo sufre o padece, especialmente si son vulnerables, como son los menores de edad o personas con discapacidad.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Junto con estas conductas, la legislación penal delimita otras que igualmente atentan contra la libertad y la indemnidad sexual, y que, por tanto, serán consideradas, a los efectos de este Protocolo, como violencia sexual sobre menores:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Situaciones de rechazo continuas, como excluirle/a de las competiciones y/o entrenamientos o realizar constantes valoraciones negativas.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Exhibición obscena ante menores de edad.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Agresión física directa se puede provocar un daño y/o lesión.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones.

En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición dentro del CLUB SANTA CLARA.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier persona relacionada con el club, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de donde se desarrollan las actividades del club.

2.1.2.2.- Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

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:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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 dentro del club.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Asignar tareas muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
5. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

6. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
7. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
8. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
9. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. 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

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en las instalaciones o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar tareas peligrosas o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal

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

2.1.2.3 Definición y conductas constitutivas de violencia sexual

Definición de violencia sexual

Constituye violencia sexual todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otra manera la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito.

Constituyen ejemplos de violencia sexual los siguientes:

1. Uso de técnicas de entrenamiento que implican un contacto físico inapropiado que se puede considerar abuso (caricias, tocamientos, etc).

2. Negación para ducharse o a entrar a los vestuarios para intentar evitar posibles situaciones de abuso y/o intimidación.
3. Se aprovechan ciertas situaciones para crear imágenes y usarlas con intención de extorsionar, manipular, chantajear y/o ejecutar algún tipo de abuso sexual (duchas, viajes, etc)

Conductas constitutivas de violencia sexual

Se indican las siguientes a modo no excluyente o limitativo:

- a) **Agresión sexual:** Acto que atenta contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.
Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.
- b) **Violación:** Se produce cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras. La violación es un delito que se agrava si la víctima es especialmente vulnerable, ya sea por razón de edad, enfermedad, discapacidad o cualquier otra circunstancia

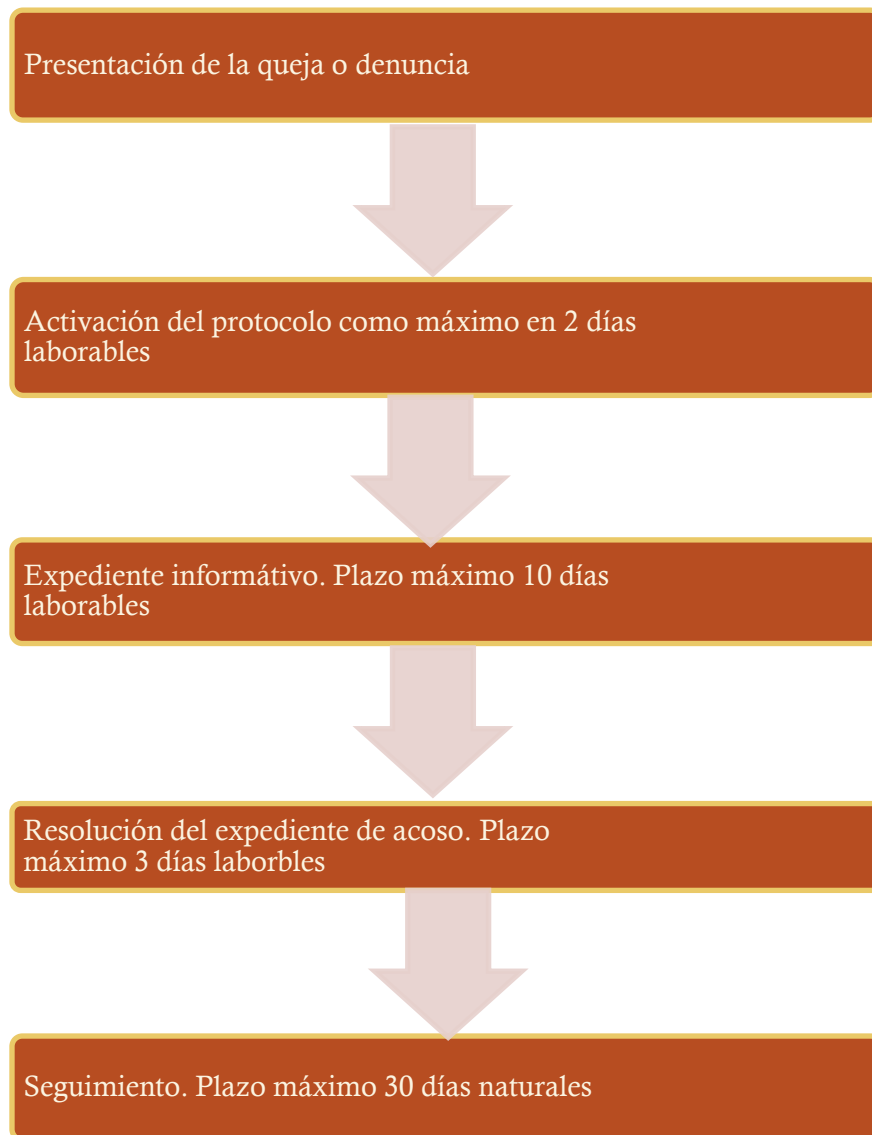
2.1.2.4 Definición y otras conductas en el ámbito del acoso

Se indican las siguientes a modo no excluyente o limitativo:

- a) **Bullying:** se refiere a comportamientos agresivos físicos, verbales o psicológicos, no deseados, que se producen entre jóvenes de forma reiterada a lo largo del tiempo, y que causan daño físico, emocional, social o educacional a la víctima.
- b) **Ciberbullying:** Utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) para hacer bullying, a través de mensajes de texto, redes sociales, teléfono móvil, fotos, videos....
- c) **Abuso físico/negligencia:** Entrenar con condiciones climáticas extremas sin el uso del equipamiento adecuado y las medidas preventivas necesarias, siendo conocedores/as del perjuicio para la salud que puede causar. También obligar a la persona menor de edad a competir en estado de enfermedad o lesivo.

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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



El procedimiento a seguir será el siguiente:

2.2.1 Presentación de la queja o denuncia, activación del protocolo y tramitación del expediente administrativo

1º) El club designa a **FRANCISCO L. COBALEDA GASTON** como persona instructora para que tramite cualquier queja o denuncia que se reciba en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual en el club, la investigue y realice su seguimiento. En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, actuará de suplente a _____, a los efectos oportunos se informará a todas las personas que prestan servicios en CLUB SANTA CLARA 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 presunta víctima 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 sexual y/o por razón de sexo es **gerencia@clubssantaclara.es**. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.

4º) 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.

5º) 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.

6º) La persona instructora de la queja o denuncia (**FRANCISCO L. COBALEDA GASTON**) realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír 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 CLUB SANTA CLARA 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.

7º) 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.

8º) 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.

9º) 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 o violencia sexual. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CLUB SANTA CLARA separará a la presunta persona denunciada de la víctima.

10º) 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 sexual, de acoso por razón de sexo o de violencia sexual.

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

Si, aun no existiendo acoso o violencia sexual, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso o violencia sexual, 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.

11º) Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

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

Cuando tenga lugar una posible situación de acoso o abuso sexual que afecte a un menor de edad, será puesta inmediatamente en conocimiento de la dirección de CLUB SANTA CLARA, quien dará traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores y, en aquellos casos en que se trate de una situación ejercida por personas ajenas a la familia del menor de edad, también a sus padres o tutores.

En todo caso, el CLUB SANTA CLARA llevará a cabo, en el ámbito de sus competencias, todas las actuaciones necesarias para la defensa y protección del menor.

2.2.2.- La resolución del expediente de acoso

La dirección de CLUB SANTA CLARA 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 de CLUB SANTA CLARA 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 o violencia sexual. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a.* 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 o violencia sexual a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b.* 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

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo con el club, la dirección de CLUB SANTA CLARA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nueva función en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso o violencia sexual 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 del club.

La dirección de CLUB SANTA CLARA 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 el club.
- 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 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 sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

2.2.3. 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 o denuncia (**FRANCISCO L. COBALEDA GASTON**) 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.

3. 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 a través de CORREO ELECTRÓNICO y manteniéndose vigente durante 4 años.

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 sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.
- 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 organización y ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la organización o sus métodos de trabajo.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo, sexual o violencia sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

4. CONSIDERACIONES Y PRINCIPIOS DEL PROTOCOLO CON PERSONAS MENORES DE EDAD

El presente protocolo tiene en cuenta las siguientes consideraciones:

- Aplicar el protocolo de actuación contra cualquier tipo de violencia o situación de acoso en el ámbito deportivo.
- Implantar un sistema de revisión para asegurar el cumplimiento de los protocolos anteriores en relación con la protección de las personas menores de edad.
- Designar una figura responsable al que las personas menores de edad puedan acudir para expresar sus inquietudes. Esta persona se encargará de la difusión y el cumplimiento de los protocolos establecidos, así como de iniciar las comunicaciones pertinentes en los casos en los que se haya detectado una situación de violencia sobre la infancia o la adolescencia.
- Fomentar la participación activa de los menores de edad en todos los aspectos de su formación y desarrollo integral.
- Adoptar las medidas necesarias para que la práctica del deporte, de la actividad física, de la cultura y del ocio no sea un escenario de discriminación por edad, raza, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, o cualquier otra circunstancia personal o social, trabajando con los propios menores, así como con sus familias y profesionales, en el rechazo al uso de insultos y expresiones degradantes y discriminatorias.
- Formar al personal del club para atender adecuadamente las diferentes aptitudes y capacidades de los menores para el fomento y el desarrollo del deporte.

Las actuaciones y medidas adoptadas en el Protocolo deberán cumplir los siguientes principios:

- 1) Derecho de los menores a ser oídos y escuchados
Se trata de un principio central y fundamental en el que se basa todo el Protocolo.
- 2) Sentido común
El protocolo debe partir de la base del sentido común y la racionalidad Protección de los menores frente a la violencia
- 3) Todas las medidas, actuaciones y acciones que se desarrollen en el ámbito del presente Protocolo, tienen que ir dirigidas a proteger a los menores frente a la violencia que se pueda producir en el ámbito de las actividades deportivas del club.
- 4) Buen trato a los menores
El diseño, organización y desarrollo de las actividades deportivas de CLUB SANTA CLARA debe llevarse a cabo sobre la base del respeto a sus derechos, su dignidad, la correcta convivencia, la igualdad, la prohibición de discriminación y la solución pacífica de conflictos, primando el interés de los menores sobre cualquier otro.

- 5) Respeto a la orientación sexual e identidad de género de los menores
Prestar el apoyo y asistencia precisa cuando tengan lugar situaciones de discriminación o violencia por estos motivos.
- 6) Formación en la protección de los menores, información y concienciación de lo establecido en el Protocolo para todas las personas que componen CLUB SANTA CLARA. Esto fomenta la prevención como mejor forma de evitar la violencia en el deporte.
- 7) Educación y socialización
Las medidas disciplinarias o sancionadoras que se puedan imponer en situaciones de violencia sobre los menores, sobre todo cuando sean realizadas por otros menores, deberán considerar una finalidad educativa y socializadora.

ANEXO 1: COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA SEXUAL

Con el presente protocolo, CLUB SANTA CLARA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.

Al adoptar este protocolo, CLUB SANTA CLARA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en el club, sea personal propio o externo, 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 aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, CLUB SANTA CLARA 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 CLUB SANTA CLARA, Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Por lo tanto, CLUB SANTA CLARA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que lleven a cabo este tipo de conductas en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, CLUB SANTA CLARA se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y la violencia sexual a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual

Cuando la presunta persona que lleve a cabo este tipo de comportamientos quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, CLUB SANTA CLARA 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 sexual, acoso por razón de sexo o violencia sexual que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- c) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- d) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- e) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- f) 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);
- g) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- h) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Este protocolo también da cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En efecto, CLUB SANTA CLARA 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 y la violencia sexual – 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.

En _____ a _____ de _____ de _____

CLUB SANTA CLARA

ANEXO 2: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA – CLUB SANTA CLARA

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 sexual, el acoso por razón de sexo o la violencia sexual

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/violencia sexual (INDICAR SI ES ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O VIOLENCIA SEXUAL) 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 frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual de CLUB SANTA CLARA.

ANEXO 3: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O VIOLENCIA SEXUAL

La Comisión de Investigación habiendo sido designado por CLUB SANTA CLARA para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso. Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaramos que hemos sido informados por CLUB SANTA CLARA de la responsabilidad en que podríamos incurrir por incumplimiento de las obligaciones descritas anteriormente expuestas.

Firmado, en _____, el ____ de _____ de 202__.

ANEXO 4: COMUNICADO A LA PANTILLA

Se les envía el siguiente correo electrónico a todos/as los/as trabajadores/as:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS DE CLUB SANTA CLARA

CLUB SANTA CLARA, hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso CLUB SANTA CLARA declara que las actitudes de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, CLUB SANTA CLARA se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o violencia sexual.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia sexual que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso CLUB SANTA CLARA, exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal, colaboradores, entre otros grupos de interés) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que los sufren.

Por su parte, CLUB SANTA CLARA, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y/o la violencia sexual:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos en materia de prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y de la violencia sexual y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia sexual.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración institucional/declaración de principios/compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado, en _____, el ____ de _____ de 202__.

CLUB SANTA CLARA

ANEXO 5: INFORME DEL CONFLICTO/ANTECEDENTES

ANTECEDENTES	
ACTUACIONES DEL EQUIPO INVESTIGADOR	
HECHOS PROBADOS	
SOLUCIÓN/PROPUESTA DE SANCIÓN	
SUPPLICAS DE LA PERSONA DEMANDANTE	
SUPPLICAS DE LA PERSONA DEMANDANDA	
FIRMA PERSONA DEMANDANTE	FIRMA PERSONA DEMANDANDA
Localidad y fecha	

ANEXO 6: INFORME DEL SEGUIMIENTO DEL CONFLICTO

SEGUIMIENTO	
FIRMAS DEL EQUIPO INVESTIGADOR	
LOCALIDAD	FECHA