

**EMPRESA TÉCNICA
DE GESTIÓN DEPORTIVA emteSPORT**

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL
TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO
SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO DE EMTESPORT S.L.

ANTECEDENTES Y PRINCIPIOS

Los principios constitucionales que inspiran nuestro Código de Conducta motivan el compromiso de EMTESPORT S.L. con los principios de la ética y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales. Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta del personal de Emtesport S.L. y se realzan los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

Emtesport S.L. y todo su personal se responsabilizan en ayudar y garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso sexual o por razón de sexo. En concreto la dirección garantizará, con todos los medios a su alcance, que no se produzca acoso sexual o por razón de sexo en los centros que estén bajo su cargo.

Queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo considerada como falta laboral muy grave, dando lugar a las sanciones que correspondan. En caso de producirse, se garantiza la ayuda a la persona que lo sufra y se evitará, con todos los medios posibles, que la situación se repita.

De acuerdo con estos principios, Emtesport S.L. se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que en estos principios se hace referencia y para ello, desarrollar el siguiente protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

1.- Objetivo del presente Protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, asumiendo Emtesport S.L. su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción de Emtesport S.L. frente a denuncias por acoso.

En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- A. Establecimiento de medidas tendentes a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- B. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aún tratando de prevenir dichas situaciones, se produzca una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna empleada o empleado.

2.- Definición y conceptos

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

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.

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

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

"El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación". (Directiva 2002/73/CE y Directiva 2006/54/CE)

3.- Causas y manifestaciones

El origen del acoso sexual o por razón de sexo está en los papeles atribuidos históricamente a las mujeres y a los hombres, tanto social como económicamente y que, indirectamente afectan también a su situación en el mercado de trabajo.

El acoso sexual en el trabajo es una discriminación que se manifiesta a través de la sexualidad, siendo las mujeres las que lo padecen de una forma mayoritaria, merced a un entorno social de desequilibrio y de poder.

El acoso sexual o por razón de sexo puede manifestarse de diversas formas, entre las que cabe incluir:

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo. La persecución reiterada y ofensiva contra la integridad sexual.
- La exposición o exhibición de gráficos o imágenes de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- Preguntas o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
- Peticiones de favores sexuales, incluidos los que asocien esos favores con la mejora de las condiciones de trabajo de la trabajadora o trabajador a o su estabilidad en el empleo.

Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de un trabajador o trabajadora por razón de su sexo.

4.- Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas del mismo, Emtesport S.L. establecerá las siguientes medidas:

- Emtesport S.L. promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a toda la plantilla los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Se publicará este protocolo en la intranet de Emtesport S.L. y así como, en todos los medios de comunicación de que se disponga, de forma que todas las empleadas y empleados los conozcan y sepan la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Emtesport S.L. desarrollará campañas de sensibilización, a través de los medios considerados necesarios, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Emtesport S.L. dará un tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

5.- Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso sexual o por razón de sexo

Emtesport S.L. garantizará la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso sexual o por razón de sexo.

❖ Principios rectores del procedimiento:

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia y denunciada.

- No divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea estrictamente necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona cuya conducta de acoso sexual o por razón de sexo resulte acreditada. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, adoptándose las medidas, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, que sean necesarias.

5.1.- Formas de intervención ante el acoso sexual o por razón de sexo

Dadas las peculiaridades que presenta el acoso sexual o por razón de sexo, se plantea la posibilidad de iniciar el proceso, bien directamente mediante el tratamiento formal, o intentar la vía de la mediación mediante un tratamiento previo informal si así lo decide la persona que se considera ha sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo.

Método informal

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias¹ ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

La persona que asesora se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la persona que asesora elevará su dictamen-propuesta al equipo de atención, para que adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento informal no dé el resultado esperado, o sea inadecuado o inapropiado para la obtención de un buen resultado ante el problema, la persona que se ha encargado del asesoramiento dará paso al método formal.

¹ Para conocer las consecuencias que el acoso tiene tanto en la persona acosada como en el propio centro de trabajo ver el Anexo 1.

También la persona que se considera acosada sexualmente o por razón de sexo puede proceder directamente a este procedimiento sin recurrir al informal, si así lo desea.

En ambos casos, el procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia por escrito al Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo. Para ello se facilitará tanto un modelo de denuncia- ver anexo 2 de modelo- y una dirección de correo electrónico ***igualdad@emtesport.com***

Se garantizará siempre que la denuncia se curse en un entorno confidencial y urgente, todo ello sin perjuicio de la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales.

También en el caso de la utilización del método formal podrán denunciar además de las figura a que se refiere el párrafo anterior, las y los delegados sindicales, de personal, de comité de empresa o junta de personal y cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso sexual o por razón de sexo.

Recibida la denuncia se procederá a informar a la Dirección de Recursos Humanos y procederá a la apertura de expediente informativo, nombrando a una persona del Equipo de Atención como Asesor, elegido por la persona acosada.

El expediente informador estará encaminado a comprobar y averiguar los hechos y no durará más de 22 días hábiles, salvo que la investigación de los hechos obligue a alargar el plazo por un tiempo necesario.

Según la gravedad de los hechos, el Asesor podrá solicitar a la Dirección de Recursos Humanos la adopción de medidas cautelares

Durante la instrucción se dará trámite de audiencia a todas las personas afectadas y testigos practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias. La intervención de testigos tendrá un carácter estrictamente confidencial. Dicho trámite de audiencia incluirá, como mínimo, una entrevista privada con la persona presuntamente acosadora en la que pueda defenderse de las acusaciones que contra él se hayan vertido.

Una vez iniciada la investigación, si la víctima así lo desea, solo tratará con la persona del Equipo elegida como Asesora y solo declarará una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso, garantizando su confidencialidad y la agilidad en el trámite.

Durante todo el proceso la víctima podrá ser asistida por la representación sindical.

En todo momento se respetará la decisión que sobre la situación decida la persona presuntamente acosada.

Asimismo, si ésta lo considerase adecuado, se incorporará a la investigación y trabajará con la persona interlocutora una persona técnica en Igualdad.

5.2.- Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo

El Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo estará compuesto por cuatro personas nombradas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Emtesport S.L. implicando a la parte social y empresarial (dos personal por parte de la representación social y dos por parte de la empresa). Pudiendo ser, si así se estima oportuno, la propia Comisión de Seguimiento quien asuma la responsabilidad de ser el Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo.

Si fuera conveniente, El Equipo recibirá formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo y podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica en igualdad.

El personal de Emtesport S.L. conocerá la composición de este equipo.

Competencias y atribuciones del Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo:

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la empresa de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que por parte del Equipo se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Recursos Humanos las medidas precautorias que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instando, si es necesario a la apertura de expediente disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser denunciada de tal extremo y de la sanción impuesta.

- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- Velar por las garantías comprendidas en este Protocolo.
- Cualesquiera otra que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo

El Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo, ante un caso concreto, delegará en una o uno de sus componentes (asesor o asesora confidencial), a elección de la persona denunciante, las siguientes competencias en materia de acoso:

- Atender durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas.
- Tendrá capacidad de representación de la víctima ante el equipo, siempre que ésta así lo determine.
- Asistirá a la víctima durante todo el proceso de investigación, así como, en su caso, en la tramitación del procedimiento disciplinario posterior. Igualmente, prestará la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesite la víctima, incluida la gestión ante la empresa de aquellas medidas que resulten convenientes adoptar.
- Reportar al Equipo de Atención el informe preliminar.

5.3.- Resultado de la investigación y acciones

En el plazo de 10 días hábiles, la persona que asesora emitirá el informe, en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y, en su caso, medidas correctoras.

Si con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

La persona asesora trasladará toda la información sobre el asunto al Equipo de Atención al Acoso Sexual o por Razón de Sexo y, éste decidirá la apertura del expediente disciplinario, si procede, o el archivo del mismo.

5.4.- Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, la persona Asesora podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Apoyo a la persona acosada.
- Modificación, en la medida de lo posible, de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de Emtesport S.L..

5.5.- Medidas cautelares

- En los casos de denuncias de acoso sexual o por razón de sexo, hasta el cierre del procedimiento y, siempre que existan indicios suficientes de la existencia del acoso, la persona Asesora del expediente de investigación solicitará cautelarmente (siempre que sea posible teniendo en cuenta los puestos de trabajo de los que se trate) la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de centro,...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.
- Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio salarial.
- En los casos en que la medida cautelar sea el separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de centro, será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento facilitará en todo momento que el traslado de una u otra persona, se realice lo más rápido posible.

5.6.- Otras consideraciones

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

- La comprobación de la existencia de un acoso sexual o por razón de sexo será considerado falta muy grave.
- No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona que presuntamente acosa ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, Emtesport S.L. podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de trasgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

6.- Publicidad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal que trabaja en Emtesport S.L. Su contenido entrará en vigor a partir de la firma del mismo y su comunicación. Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro.

Madrid 11 de Noviembre 2011

ANEXO I

CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y por razón de sexo no sólo tiene consecuencias para la persona acosada, sino que afecta a la organización en su conjunto pues tiene repercusiones económicas, organizativas y sociales.

La víctima presenta básicamente **secuelas de tipo personal**: psíquicas, físicas y laborales:

- Psíquicas: Ansiedad con miedos y sensación constante de amenaza, inseguridad, vulnerabilidad que generan al mismo tiempo disminución de la autoestima, sentimientos de fracaso, frustración, indefensión, culpa, tristeza, etc.
- Físicas: Problemas de salud funcionales y/o orgánicos (insomnio, taquicardias, cefaleas, migrañas, alteraciones digestivas, problemas cutáneos, etc.)
- Laborales: Desmotivación e insatisfacción, pérdida de perspectivas profesionales, asociación del trabajo con un ambiente hostil que ocasiona sufrimiento, aumento del absentismo, bajas laborales, cambios de trabajo, llegando incluso al abandono pudiendo generar una pérdida o disminución del poder adquisitivo.

En el trabajo hay fundamentalmente repercusiones **económicas y de organización**:

- Enrarecimiento del clima laboral que hace que el trabajo en equipo se resienta (falta de colaboración de la víctima, tensiones entre el resto del personal).
- Disminución del rendimiento laboral.
- Mayor siniestralidad.
- Pérdida del trabajo (la víctima) por causa del absentismo.
- Pérdida de credibilidad que repercute tanto en la víctima como en la empresa.
- Gastos por incidencias judiciales y por sanciones económicas.
- Imagen negativa de la empresa si la víctima hace pública la situación.

En cuanto a las **consecuencias sociales**, el acoso sexual como tal, tiene diferentes repercusiones en la sociedad:

- Existen prejuicios muy arraigados que hacen que se juzgue a la víctima en lugar de a el acosador.
- El acoso tiene repercusiones secundarias que afectan al entorno familiar, social y laboral de la víctima, etc.
- Tiene un coste económico para el sistema sanitario público, puesto que las consecuencias del acoso generan consultas, tratamientos y bajas médicas.
- Tanto el acoso sexual como por razón de sexo crea desconfianza en la capacidad y competencia de todas las mujeres para promocionar profesionalmente por su propia valía.

ANEXO II MODELO DE DENUNCIA

MODELO DE DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO ²

SOLICITANTE

Persona afectada RL

Otros Nombre y apellidos

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA

Nombre y apellidos	NIF	SEXO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Teléfono de contacto	e-mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Centro de Trabajo	Ocupación/Puesto	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

DATOS DE LA PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADORA

Nombre y apellidos	NIF	SEXO
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Teléfono de contacto	e-mail	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Centro de Trabajo	Ocupación/Puesto	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

² Esta información está sujeta a todas las exigencias legales y el fichero de datos solo existe a efecto de gestionar las denuncias

RELACIÓN

¿Existe relación jerárquica entre ambas personas? (Breve descripción)

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

DOCUMENTACIÓN ANEXA

Sí

No

SOLICITUD

La persona que denuncia solicita la tramitación de esta denuncia y que se investiguen los hechos que se describen siguiendo el Protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo existente en la empresa

LOCALIDAD Y FECHA

FIRMA DE LA PERSONA DENUNCIANTE

A LA ATENCIÓN DEL EQUIPO DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO