

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Delegación Previsonor	A Coruña
Dirección	Avenida de Arteixo, Número 114- Bajo - 15008, A Coruña
Teléfono	981 296 996
Email	coruna@previsonor.es
Web	www.previsonor.es

Índice de contenido

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN CONSIDERA:.....	5
FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN DECLARA:.....	5
FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN INSTA.....	5
FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN SE COMPROMETE A:.....	6
DEFINICIONES.....	7
ACOSO MORAL:.....	7
ACOSO SEXUAL:.....	7
ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:.....	7
ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI.....	8
VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL:.....	9
DENUNCIA FALSA:.....	9
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	10
RESOLUCIÓN EXTRAOFICIAL DE LOS INCIDENTES EN MATERIA DE ACOSO:.....	10
DENUNCIA ANTE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.....	10
INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO.....	11
RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE.....	11
SEGUIMIENTO.....	12
GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:.....	12
ANEXOS.....	14
EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO:.....	14
EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO SEXUAL:.....	14
EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:.....	15
EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO:.....	16
COMPORTAMIENTOS DE MOBBING.....	16
FORMULARIOS.....	17
FORMULARIO DE DENUNCIA.....	18
FORMULARIO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A PERSONAS TRABAJADORAS.....	20
FORMULARIO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A EMPRESAS CONCURRENTES.....	21
DESIGNACIÓN DE PERSONAS INSTRUCTORAS DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS.....	22
ACTA DE REUNIÓN NEGOCIADORA DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.....	24
Exponen.....	24
Acuerdan.....	24

En la convicción de que la cultura y valores de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN, están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran su organización, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención y tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir y, por otro lado, corregir, en su caso, este tipo de conductas.

El presente protocolo, que debe conocer toda la plantilla, supone la aplicación de políticas que contribuyan, en primer lugar, a mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten este tipo de situaciones y, en segundo lugar, a garantizar que, si se produjeran, se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

El presente documento estará vigente en tanto no se apruebe una modificación o anulación del mismo. A tal efecto:

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN CONSIDERA:

Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, el bienestar, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

Que el acoso en el trabajo es un comportamiento indebido, por lo que la empresa en su conjunto debe actuar frente al mismo, al igual que hace con cualquiera otra forma de comportamiento inadecuado y que incumbe a toda la plantilla la responsabilidad de cumplir con las disposiciones del presente protocolo.

Que el acoso y las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable.

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN DECLARA:

Que todas las personas trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad y respeto así como su integridad física y moral.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada, considerándose las referidas conductas, una vez probadas, como falta disciplinaria laboral, cuya calificación se producirá de conformidad con lo establecido en el vigente convenio colectivo de Instalaciones deportivas y gimnasios falta muy grave.

Que toda persona que considere que ha sido objeto de acoso psicológico o sexual tiene derecho a presentar queja internamente y ello sin menoscabo de las acciones penales o civiles que la persona acosada pueda ejercitar externamente a la organización; el inicio de un procedimiento civil o penal dejara en suspenso el procedimiento que se contempla en este protocolo.

Que por parte de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN, se protegerá especialmente al empleado/a o empleados/as que sean víctimas de dichas situaciones, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y estableciendo a este efecto las medidas cautelares necesarias para llevar a cabo dicha protección en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta/o agredida/o, sin perjuicio de guardar la confidencialidad y sigilo profesional y de no vulnerar la presunción de inocencia del presunto o presuntos acosadores.

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN INSTA:

1) A los responsables y personas con mando sobre equipos de personas, a aplicar estos principios y a emprender las acciones necesarias para garantizar su cumplimiento, velando asimismo para que las personas a su cargo no sean víctimas de acoso en el trabajo.

2) A los responsables, coordinadores, delegados de prevención y al Servicio de Prevención de riesgos laborales a observar y estar especialmente vigilantes respecto a la incidencia de conductas de violencia, agresividad y hostigamiento psicológico y/o sexual en el trabajo.

3) A toda la plantilla a observar el presente código de conducta, a velar porque todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad y a utilizar este protocolo de manera responsable.

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN SE COMPROMETE A:

- 1) Regular la problemática del acoso laboral por medio del presente Protocolo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 2) Informar y formar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.
- 3) Proporcionar una declaración clara de aquellos comportamientos que no son adecuados en el desarrollo del trabajo en la organización, configurados en el anexo específico de este protocolo.
- 4) Integrar en la gestión de los/as instructores/as las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso, poniendo los medios a su alcance para evitar situaciones de acoso en el trabajo.
- 5) Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso que se produzcan, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las quejas o denuncias que se presenten y respetando los derechos de cada una de las partes afectadas, tanto reclamante como acusado.
- 6) Establecer con detalle el procedimiento adecuado para que todas las personas que sufran acoso en el trabajo puedan obtener ayuda y plantear las quejas o denuncias. El procedimiento ha de ser ágil y rápido, ha de otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas.
- 7) Que todas las personas protegidas por este Protocolo que presenten una queja de acoso tendrán derecho a solicitar al superior jerárquico correspondiente, como una de las medidas cautelares, dejar de trabajar con la persona denunciada sin temor a ser objeto de ningún tipo de trato desventajoso o injusto ni de represalias.
- 8) No se consentirán represalias hacia ninguna persona trabajadora que plantee una reclamación o que colabore o ayude a otro a realizarla, siempre que se haya actuado de buena fe.
- 9) Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima o víctimas, facilitando la asistencia psicológica y facultativa cuando estas lo requieran.
- 10) Reconocer el papel de los representantes de personal en lo que atañe a la representación de cualquier persona trabajadora que así lo solicite en relación con cualquier tipo de acoso.
- 11) Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora, quien ejerza esta práctica y contra quien presente falsas denuncias.
- 12) Promover la formación adecuada en resolución de conflictos, estilos de dirección participativos y comunicativos e interacción social, dirigidos especialmente a jefes y responsables de equipos de personas.
- 13) Revisar periódicamente las políticas de Recursos Humanos junto con el Servicio de Prevención de Riesgos laborales ajeno y en colaboración con la representación social para evaluar y verificar su eficacia en relación a la erradicación de toda forma de acoso y en su caso proceder a mejorar sus procedimientos de actuación.
- 14) Promover la realización de encuestas sobre riesgos psicosociales, evaluando la naturaleza y frecuencia de los mismos que se produzcan en relación con el trabajo y que puedan generar situaciones de acoso, haciendo públicos la información y los datos recogidos.

ACOSO MORAL:

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en su Nota Técnica de Prevención nº 854, el acoso psicológico en el trabajo como riesgo laboral se define como:

“Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”.

Esta violencia psicológica, en ocasiones se realiza en función del sexo, la raza, la edad, opinión, religión, circunstancias personales o sociales de la víctima, por razones ideológicas y/o por pertenencia a organizaciones políticas o sindicales; en todos los casos, atenta contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona.

Los elementos configuradores de las conductas de acoso psicológico se pueden resumir en:

- Intención de dañar: existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal.
- Persistencia en el tiempo.
- Vulneración de los derechos fundamentales de la

persona. El acoso moral puede ser de diversos tipos:

- Acoso Moral Descendente: Aquél en que la persona acosadora ocupa un cargo superior al de la víctima.
- Acoso Moral Horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Acoso Moral Ascendente: La persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

ACOSO SEXUAL:

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN tendrá en cuenta en este punto las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su nota técnica de Prevención nº 507: Acoso sexual en el trabajo.

Según el art. 7.1 de la L.O. 3/2007, es 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.

Un único episodio de la suficiente gravedad puede ser constitutivo de acoso sexual.

Los elementos definitorios de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

Solicitud: Entendida como “iniciativa de solicitud” relativa al sexo.

Rechazo: Que a la propuesta le siga una reacción de rechazo. Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce.

Insistencia en la conducta o hecho aislado de la suficiente gravedad.

El acoso sexual debe distinguirse de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida en que estas situaciones de acoso no son deseadas por la víctima.

La prohibición del acoso sexual abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidos en relación con el trabajo, o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe la empresa.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, es 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.

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

Asimismo, el condicionamiento de un derecho o de una posibilidad de conseguir un derecho o una mejor situación, 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.

ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y PARA LA ATENCIÓN DEL ACOSO O LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto será considerado como una conducta discriminatoria.

Definición de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI

Heterosexismo (o heteronormatividad): Se da por hecho, sin cuestionarlo, que la norma a seguir es la heterosexualidad, es decir, que todo el mundo debe ser heterosexual. Esta situación provoca pensar que todo lo que no se heterosexual se “anormalmente diferente” y puede provocar rechazo o discriminación. Es una manera de violencia.

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, aunque también se incluye a las demás personas que integran la diversidad sexual, como es el caso de las personas bisexuales y transexuales. La homofobia en algunas personas adquiere extremos patológicos muy radicales, incluso violentos, encuadrables con otros trastornos de la salud psíquica. Está ligada la homofobia con la cultura patriarcal dominante que, además, discrimina a las mujeres.

Lesbofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación al lesbianismo o a las lesbianas, actitudes de rechazo, miedo irracional hacia las mujeres lesbianas.

Bifobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la bisexualidad o a las personas bisexuales.

Transfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la transexualidad o a las personas trans.

Intersexualfobia: aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación a la intersexualidad o a las personas intersexuales

Plumofobia: aversión, odio, miedo, prejuicio y discriminación contra las personas con pluma o a tener pluma.

Monosexismo: creer que todo el mundo es homosexual o heterosexual. Es una actitud bifóbica. La LGTBIfobia es una actitud hostil que prohíbe la orientación sexual no heterosexual, la transexualidad y la intersexualitat como contraria, diferente, inferior, peor o anormal ya las personas que lo practican y / o lo son, como diferentes, malas, raras, enfermas, amorales o antinaturales.

Hay diferentes grados de LGTBIfobia, que van desde una muy baja intensidad, como una actitud de indiferencia o negación de las personas LGTBI, hasta una alta agresividad, que se manifiesta en una violencia física y verbal.

La LGTBIfobia puede ser ejercida individual o colectivamente, incluso existe la LGTBIfobia institucional, que puede ir desde leyes que no contemplan la igualdad hasta dictaminar leyes que castigan, persiguen o penalizan con la propia vida a personas LGTBI.

El insulto, tanto directo o indirecto es la forma más común de manifestar LGTBIfobia. La injuria es un ultraje que cualquier persona LGTBI ha sufrido a lo largo de su vida: el insulto, el sentirse anormal, el sentirse rechazada o estigmatizada.

Vamos a articular varias maneras de LGTBIfobia:

LGTBIfobia cognitiva: es la creencia de que las personas LGTBI son antinaturales, amorales, pecaminosas y/o las hace inferiores y/o indeseables

LGTBIfobia afectiva: son sentimientos de rechazo que afloran en determinadas personas al relacionarse (o imaginarse que se relacionan) con personas LGTBI. El rechazo suele ser al contacto físico, sentirse incómodos con personas LGTBI, o de muestras de afecto entre personas LGTBI. Son las personas que dicen “sentir asco” o “repulsión” hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia liberal: Se permite la expresión de la diversidad sexual en el ámbito privado pero en ningún caso acepta que se haga en el espacio público.

LGTBIfobia conductual: está en conexión con los comportamientos hacia las personas LGTBI. Este comportamiento se puede manifestar de muchas maneras, desde el grado más leve del chiste fácil hasta el más grave de la agresión física.

También se puede clasificar la LGTBIfobia de la siguiente manera:

LGTBIfobia externalizada: es aquella en la que se dan conductas verbales y físicas (LGTBIfobia conductual), así como emocionales (LGTBIfobia afectiva) que pueden llevar a algún tipo de abuso hacia las personas LGTBI.

LGTBIfobia internalizada: es la asimilación mediante la educación heterosexual de que las conductas de orientación sexual e identidad de género son negativas. Esta afecta tanto a las personas heterosexuales como las personas LGTBI, estas últimas pueden tener graves problemas de autoestima que lleva a una invisibilización personal.

La LGTBIfobia engloba las siguientes fobias: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia, plumofobia y intersexualfobia.

En el ámbito del trabajo, se pueden dar otras formas de LGTBIfobia, como un despido por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género (aunque se intentará disimular), o la presión, mediante mobbing, a la trabajadora o al trabajador afectada para que sea ella o él quien termine abandonando la empresa, o el no acondicionar los espacios públicos para que pueda tener intimidad una trabajadora o un trabajador trans, la publicación en los censo del centro de trabajo con la asignación a un determinado sexo, que en

muchas ocasiones no aporte ninguna información de vital importancia.

VIOLENCIA EN EL ÁMBITO DIGITAL:

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Se tendrán en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital:

- El acoso en línea y facilitado por la tecnología: amenaza (sexual, económica, física o psicológica); daño a la reputación; seguimiento y recopilación de información privada; suplantación de identidad; solicitud de sexo y acoso con cómplices para aislar a la víctima.
- El acoso sexual en línea: amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos con contenido sexual; toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos; explotación coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing¹, outing²); bullying sexualizado³; ciberflashing⁴.
- La dimensión digital de la violencia psicológica: todas las formas tienen un impacto psicológico; se trata de actos individuales lo tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición; discurso de odio sexista; intimidación y amenazas a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación; incitación al suicidio o a la autolesión; abuso económico.

DENUNCIA FALSA:

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que, tras la instrucción del procedimiento, resulte que concurren simultáneamente los siguientes dos requisitos:

- Que carezca de justificación y fundamento
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

¹Doxing: Revelar información personal o de identidad

²Outing: Revelar la orientación sexual

³Bullying sexualizado: Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas.

⁴Ciberflashing: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.

RESOLUCIÓN EXTRAOFICIAL DE LOS INCIDENTES EN MATERIA DE ACOSO:

Se alienta a las personas trabajadoras que consideren que han sido o están siendo objeto de acoso, a que traten de resolver en primera instancia el asunto directamente y de manera extraoficial con el individuo o el grupo de que se trate. En este sentido, podrá obtenerse información y asesoramiento por parte de:

- El/la superior jerárquico que corresponda al miembro del personal.
- El/la Técnico asignada del Servicio de Prevención o persona que éste designe.
- En el supuesto de haberlo, un/a representante de personal.

Para entrevistarse con el/la demandado/a, el/la demandante podrá hacerse acompañar por cualquiera de las personas antes citadas o por otro compañero, los cuales podrán, si así lo solicita el/la demandante, tratar o facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y la mediación.

Si una persona trabajadora considera que la resolución extraoficial no es procedente, se prolonga innecesariamente o no ha tenido éxito, podrá acogerse inmediatamente a la opción incluida en el apartado "Interposición de denuncia".

Papel de los superiores jerárquicos

Con el fin de resolver una queja en materia de acoso, un/a demandante podrá solicitar una reunión extraoficial y privada con cualquiera de los superiores jerárquicos correspondientes. De formularse la solicitud, el superior jerárquico deberá prestar asistencia al demandante proporcionando información y asesoramiento en cuanto a las posibles maneras de resolver la queja en materia de acoso. Salvo que el/la demandante disponga otra cosa, el superior jerárquico deberá considerar privada y confidencial tanto cualquier reunión de este tipo como el hecho de que haya sido solicitada. No se conservará ningún registro de la misma.

DENUNCIA ANTE LA COMISIÓN INSTRUCTORA DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS:

Las personas Instructoras de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos (en adelante Personas Instructoras) serán las personas nombradas por la Dirección de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN y aceptada por la RLT, que se encargarán de recibir todas las consultas y denuncias referidas a acoso moral, acoso sexual y al acoso por razón de sexo que pudieran producirse.

Las atribuciones de las Persona Instructoras serán:

- Recibir todas las denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso 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 FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN de los medios necesarios para ello.
- Instar y gestionar las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- Elaborar una Memoria semestral de todas las actuaciones realizadas.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.
- Podrán atender consultas informales de las personas trabajadoras sobre el acoso moral o sexual. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

a) En caso de denuncia formal:

- 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 admin@fegan.org o tesouraria@fegan.org. Solo la persona designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Deberá identificarse el empleado denunciante, así como la víctima de la conducta descrita si fuera otro empleado.
- Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar al responsable de los mismos.
- Una vez recibida la denuncia formal, en el plazo de 2 días hábiles, las Personas Instructoras deberán emitir un informe escrito que contendrá una resolución sobre las actuaciones a realizar:
 - 1) Inicio de expediente informativo.
 - 2) Sobreseimiento de la denuncia.
 - 3) Medidas de solución del conflicto

Dicho informe será remitido a la Gerencia para su ejecución y a los representantes de personal para su información y seguimiento.

En cualquier caso las Personas Instructoras podrán proponer cautelarmente la separación de la persona presuntamente acosada de la de la

persona presuntamente acosadora, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas al caso, mediante escrito que dirigirá a la Gerencia.

INSTRUCCIÓN DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

El Servicio de Prevención Ajeno y los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras serán informadas del inicio, tramitación y finalización de los expedientes informativos, así como de la resolución final de los expedientes.

Para la realización de los correspondientes expedientes informativos, la Dirección de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN nombrará una comisión, con la debida formación específica en la resolución de conflictos en materia de acoso, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la RLT la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

Los miembros de la comisión designada para la instrucción del expediente dispondrán de los medios necesarios y tendrán acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrán libre acceso a todas las dependencias de la empresa, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.

Los miembros de la comisión designada iniciarán sus actuaciones teniendo en cuenta lo actuado por las Personas Instructoras y mantendrán en todo caso una entrevista con los empleados denunciante y denunciado, pudiendo realizar entrevistas con posibles testigos o examen de documentación de cualquier tipo que pueda resultar de utilidad.

Si el denunciante no fuera la víctima, el/los miembros de la comisión deberá entrevistarse igualmente en dicha primera fase con la víctima del supuesto acoso. Durante dicha entrevista, los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras.

Los empleados denunciante y denunciado, o en su caso la víctima, podrán aportar durante todo el proceso y especialmente en dichas entrevistas todos aquellos medios de prueba que estimen oportunos y de los que pueda disponer en apoyo de su versión, al objeto de facilitar la actuación de investigación y esclarecimiento de los hechos.

Los empleados que, durante todo el proceso, sean citados por los/as Instructores/as estarán obligados a comparecer y a colaborar con ellos en el esclarecimiento de los hechos, pudiendo solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

Finalizada la fase de investigación, dentro de un plazo de 3 días laborables tras la conclusión del Expediente informativo, los/as Instructores/as emitirán un informe recogiendo la denuncia y las diligencias practicadas, así como las conclusiones alcanzadas durante el mismo.

En función del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, se procederá a:

- Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la persona instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo, pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa, las siguientes:
 - Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora, aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54ET.

Para proceder al régimen sancionador, toda falta cometida se clasificará atendiendo a su importancia o trascendencia en leve, grave o muy grave según la tipificación de faltas y régimen sancionador asociado del convenio colectivo de aplicación.

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. Suspensión de empleo y sueldo.
3. Limitación temporal para ascender.
4. Despido disciplinario.

La sanción podrá verse agravada cuando el responsable sea un superior jerárquico de la víctima o tenga responsabilidades sobre su situación profesional, con lo que su comportamiento haya evidenciado un abuso de autoridad.

También se considerarán como circunstancias agravantes los supuestos en que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Para el caso de que la sanción impuesta a la persona agresora no hubiera sido la extinción de la relación laboral, los/as instructores/as mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si se trata de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo, en caso de un cambio de ubicación.

Los/as instructores/as adoptarán las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo la actuación de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

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

SEGUIMIENTO

Una vez se hubiera cerrado el expediente, la persona encargada de tramitar e investigar la denuncia, deberá 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 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.

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO:

a) Confidencialidad de la investigación

Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación. Los/as instructores/as pondrán de forma expresa en conocimiento de todas las personas intervinientes la obligación del cumplimiento del deber de confidencialidad.

b) Restitución de las víctimas

Si se han producido represalias o ha habido perjuicios laborales para la víctima durante el acoso, la Entidad restituirá a la víctima en las condiciones laborales en las que se encontraba antes del mismo.

Asimismo la Entidad facilitará el soporte sanitario necesario para la completa recuperación de la víctima.

c) Prohibición de represalias

Se prohíben expresamente represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.

d) Opción de traslado

En el supuesto de resolución del expediente con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido, la Entidad tomará las medidas oportunas para que la víctima no deba convivir en el mismo ambiente laboral, pudiéndose efectuar el traslado de la víctima (si lo solicita) o del acosador.

e) Garantías Jurídicas

Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido en el presente protocolo y acreditada la existencia de acoso, La entidad prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla.

EJEMPLOS DE COMPORTAMIENTOS PROTEGIDOS POR ESTE PROTOCOLO:

- 1) Intentar someter o eliminar a una persona de su puesto de trabajo usando maquinaciones contra ella.
- 2) Desestabilizar emocionalmente a una persona mediante todo tipo de estrategias buscando que “explote”.
- 3) Atacar sistemáticamente a una persona criticando destructivamente cuanto realiza en su trabajo.
- 4) Maltratar verbalmente a una persona mediante amenazas o gritos o insultos para minarla menoscabando su dignidad.
- 5) Deteriorar deliberadamente el rendimiento laboral de una persona.
- 6) Hostigar sistemáticamente a una persona mediante acusaciones falsas acerca de su trabajo.
- 7) Inducir intencionadamente a una persona a cometer errores.
- 8) Destruir la reputación personal o profesional de una persona mediante calumnias.
- 9) Forzar a una persona a un abandono prematuro o ilícito de su puesto de trabajo mediante coacciones o amenazas.
- 10) Destruir la salud física o psicológica minando la autoestima y la confianza en si misma de una persona.
- 11) Aislar a una persona y reducir sus posibilidades de expresarse o de comunicarse evitando que tenga contacto con otros o que otros tengan contacto con ella.
- 12) Sobrecargar de trabajo a una persona de manera sistemática o reducir los plazos de ejecución de las tareas para forzarla al fracaso en los objetivos.
- 13) Dejar a una persona sin nada que hacer, a pesar de haber trabajo para ella, para desestabilizarla y acusarle después de falta de rendimiento o pereza.
- 14) Alterar el entorno laboral de una persona, envenenando a sus compañeros de trabajo contra ella.
- 15) Usar medidas administrativas para bloquear el trabajo o el acceso a la formación y promoción profesional.
- 16) Acciones destinadas a discriminar, excluir o aislar a una persona por su pertenencia a una organización política o sindical.
- 17) Acciones destinadas a obstaculizar y desacreditar la actuación representativa sindical.
- 18) La manipulación de la reputación personal o profesional de las personas por su adscripción ideológica o sindical, mediante la difamación, ridiculización o desacreditación.

EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO SEXUAL:

- 1) Acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- 2) Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual.
- 3) Invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder a la víctima.
- 4) Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- 5) Persecución reiterada y ofensiva contra la integridad e indemnidad sexual.
- 6) La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- 7) Bromas o proposiciones sexualmente explícitas que afecten a la integridad e indemnidad sexual.
- 8) Forzar a la víctima a elegir entre someterse a requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo
- 9) Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamiento indeseados de naturaleza sexual.

EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:

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) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 5) Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- 6) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- 7) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- 8) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- 9) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- 10) 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 el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- 8) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

- 1) Manipular la reputación personal o profesional 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.

EJEMPLOS DE DIVERSAS FORMAS EN LAS QUE PUEDE MANIFESTARSE EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO:

- 1) Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- 2) Menospreciar el trabajo realizado con razón de su orientación sexual
- 3) Tratar desigualmente a personas basándose en su identidad de género
- 4) Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual, identidad o expresión de género
- 5) Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para las personas receptoras.
- 6) Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- 7) Menospreciar las capacidades, habilidades o potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género
- 8) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuarios determinado.
- 9) Utilizar humor transfobo o intérfobo en el ámbito laboral que resulte ofensivo para las personas receptoras.

COMPORTAMIENTOS DE MOBBING:

- 1) Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.
- 2) Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen “invisible”.
- 3) Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.
- 4) Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.
- 5) Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.
- 6) Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.
- 7) Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.
- 8) Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias.
- 9) Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.
- 10) Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.
- 11) Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.
- 12) Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad.
- 13) Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.
- 14) Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.
- 15) Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.
- 16) Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.
- 17) Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo.
- 18) Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.
- 19) Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o terceros.
- 20) Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc...)
- 21) Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.
- 22) Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.
- 23) Se intenta buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”.
- 24) Me menosprecian personal o profesionalmente.
- 25) Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar...
- 26) Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.
- 27) Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.

- 28) Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.
- 29) Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.
- 30) Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.
- 31) Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.
- 32) Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.
- 33) Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.
- 34) Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos.
- 35) Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o anti-éticas para perjudicar mi imagen y reputación.
- 36) Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.
- 37) Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.
- 38) Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada.
- 39) Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.
- 40) Intentan persistentemente desmoralizarme.
- 41) Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.
- 42) Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar “pillarme en algún renuncio”.
- 43) Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.

FORMULARIOS:

FORMULARIO DE DENUNCIA

A LOS/AS INSTRUCTORES/AS DE FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN

PERSONA QUE INFORMA DE LOS HECHOS

Persona que ha sufrido el acoso: D./Dña _____

Otras personas (especificar): _____

DATOS PERSONA QUE HA SUFRIDO EL ACOSO

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de
Trabajo:

Teléfono:

Email:

DATOS PERSONA AGRESORA

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo / Categoría:

Empresa:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

TESTIGOS Y/O PRUEBAS

SOLICITUD

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo

Los/as instructores/as emitirán una resolución siguiendo el procedimiento establecido en el Protocolo de Actuación para la prevención y tratamiento del acoso moral y sexual en el trabajo de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN La misma se comunicará al denunciante en el correo electrónico que indique a continuación*:

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo.

Describe los hechos con detalle: fecha, lugar hora, personas que los presenciaron, si es la primera vez que detecta una conducta parecida o se trata de un hecho reiterado, narración concreta de lo que ha presenciado, de lo que sospecha o ha detectado.

PRUEBAS: es preferible que pueda acreditar su denuncia con alguno de los siguientes medios:

- DOCUMENTOS (evidencias físicas de la comisión del hecho, ya sean correos electrónicos, escritos, actas, facturas....).
- TESTIGOS (ya sean presenciales o meros conocedores del hecho por otros medios como pueden ser correos electrónicos o teléfono).
- COMPROBACIONES (capturas de pantalla, captación de imágenes, captación de audio...).
- CUALQUIER OTRO (aporte todo aquello que considere pertinente, los/as instructores/as se encargarán de su tramitación).

FORMULARIO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A PERSONAS TRABAJADORAS:

D./Dña _____ DNI nº _____

DECLARA QUE:

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN en cumplimiento de las obligaciones expresadas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de igualdad de oportunidades ; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Le ha hecho entrega e informado sobre:

- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo.

FORMULARIO DE ENTREGA DEL PROTOCOLO A EMPRESAS CONCURRENTES:

D./Dña _____ DNI nº _____

Responsable de la empresa _____ con CIF _____,

DECLARA QUE:

FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN en cumplimiento de las obligaciones expresadas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales; El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de igualdad de oportunidades ; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo; la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Le ha hecho entrega e informado sobre:

- PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

COMPROMETIÉNDOSE A:

Cumplir y hacer cumplir a su personal las disposiciones del presente protocolo, realizando su entrega a cada trabajador/a que preste servicios para la empresa FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN

En _____, a _____ de _____ de 202

Fdo.

DESIGNACIÓN DE PERSONAS INSTRUCTORAS DE LA IGUALDAD Y DEL TRATAMIENTO DE LOS ACOSOS

La Dirección de FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN en consenso con las personas trabajadoras de la empresa, acuerdan en designar como Personas Instructoras de la Igualdad y del Tratamiento de los Acosos a:

Dña. Sandra Bolaño Pedreira con DNI 79312873H y correo electrónico admin@fegan.org y como su sustituto a D. Alejandro García Rebolo con DNI 44448000V y correo electrónico tesouraria@fegan.org

Sus funciones serán las de:

- Recibir todas las denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso 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 FEDERACIÓN TERRITORIAL GALLEGA DE NATACIÓN de los medios necesarios para ello.
- Instar y gestionar ante la Dirección las medidas que estime convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.
- Las Personas Instructoras podrán atender consultas informales de las personas trabajadoras sobre el acoso moral o sexual. Dichas consultas serán confidenciales y no se iniciará el procedimiento hasta que se realice una denuncia formal.

En A Coruña....., a ...15.... dexunho..... de 2026

Fdo. Dirección de la empresa: 52453669F JUAN CARLOS BRION (R: G15137201) Firmado digitalmente por 52453669F JUAN CARLOS BRION (R: G15137201) Fecha: 2026.06.15 13:31:54 +02'00'	Fdo. Persona instructora: Firmado por BOLAÑO PEDREIRA, MARIA SANDRA Dña. Sandra Bolaño Pedreira ***1287** 15/06/2026 con un	Fdo. Suplente persona instructora: GARCIA REBOLO ALEJANDRO - 44448000V D. Alejandro García Rebolo 44448000V Firmado digitalmente por GARCIA REBOLO ALEJANDRO - 44448000V Fecha: 2026.06.15 13:36:45 +02'00'
Fdo. RLT o Personas trabajadoras (nombre y apellidos)		

ACTA DE REUNIÓN NEGOCIADORA DE PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO

En A Coruña a día 15 de xuño de 2026 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Dña. Sandra Bolaño Pedreira con DNI 79312873H

A la presente reunión acuden en calidad de asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto: PREVISONOR, S.L.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo profesional con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el Protocolo y

Exponen

- La parte empresarial entrega a la parte social la propuesta de la siguiente documentación: Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Acuerdan

- La negociación y acuerdo de actualización del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

El resultado de las negociaciones se plasma en la presente acta por escrito y se firma por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito del acuerdo en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo el día

Firmado en representación de la empresa	Firmado en representación de las personas trabajadoras
52453669F JUAN CARLOS BRION (R: G15137201) Firmado digitalmente por 52453669F JUAN CARLOS BRION (R: G15137201) Fecha: 2026.06.15 13:31:37 +02'00'	Firmado por BOLAÑO PEDREIRA MARIA SANDRA - ***1287** el día 15/06/2026 con un certificado emitido por AC FNMT Usuarios Dña. Sandra Bolaño Pedreira con DNI 79312873H