









*“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo (o espacio relacionado/asimilable en la práctica deportiva), 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 cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.*

Dicha disposición legal constituye el marco normativo regulador del acoso junto con el resto de las disposiciones que vienen relacionadas en el anexo - marco normativo de referencia- del presente protocolo.

Persona acosada será cualquier persona receptora de las conductas de acoso que tengan lugar dentro de la organización y estructura de la empresa, con independencia del vínculo que tenga con la empresa.

Elementos a destacar: la naturaleza claramente sexual de la conducta de acoso, el que tal conducta no es deseada por la víctima, el tratarse de un comportamiento molesto, la ausencia de reciprocidad y la imposición de la conducta.

Constituyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones graves que suponen delito penal.

### **3.- CONCEPTO DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

El artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres conceptualiza el acoso por razón de sexo como: *“Cualquier comportamiento en el lugar de trabajo 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”.*

### **4.- MEDIDAS PREVENTIVAS.**

Con el objetivo de prevenir y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo, se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- Se publicará este Protocolo de forma que se conozca y se sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- Así mismo, se desarrollarán campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- CV JAV Olímpico promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo/entrenamiento/convivencia, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

### **5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.**

#### **5.1.- Principios de funcionamiento.**

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios:

- a)** Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b)** La investigación deberá realizarse de acuerdo con los principios de confidencialidad, celeridad, prudencia y con la máxima sensibilidad y respeto para las personas implicadas, priorizando en los casos en los que se



vean involucradas personas menores de edad su protección y prevaleciendo el Interés Superior del Menor en todo el procedimiento

**c)** Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

**d)** Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

## **5.2.- Reglas generales.**

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona presuntamente afectada (o uno de padres y/o tutores legales si fuese menor) por una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona podrá comunicar a CV JAV Olímpico o al órgano de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación -desistimiento-. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por CV JAV Olímpico no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

La apertura del Protocolo no impide que por cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía Jurisdiccional.

## **5.3.- Procedimiento de actuación en caso de acoso o abuso sexual sobre un menor de edad.**

Cuando la comunicación recibida por el Delegado de Protección sobre un posible acoso o abuso sexual afecte a un menor de edad, será puesta inmediatamente en conocimiento del Presidente de, CV JAV Olímpico quien en su caso 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, CV JAV Olímpico llevará a cabo, en el ámbito de sus competencias, todas las actuaciones necesarias para la defensa y protección del menor.

## **5.4.- Fases.**

### **I.- Conocimiento de los hechos.**

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.

Para dicha comunicación se podrá utilizar el siguiente canal: [protocolo@balonmanoremudas.es](mailto:protocolo@balonmanoremudas.es)

La comunicación de hechos se hará siempre por escrito, según el modelo que se adjunta a final de este protocolo.

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por parte de CV JAV Olímpico se le informará que para que se inicie la



tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona presuntamente afectada por la indicada situación (o uno de padres y/o tutores legales si fuese menor), la que comunique los hechos al CV JAV Olímpico en los términos y en la forma antes indicados.

## **II.- Admisión a trámite.**

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo y la misma ha sido conocida por persona responsable de Igualdad en el CV JAV Olímpico se dará traslado de ésta en el plazo de 2 días hábiles al representante de la Empresa u Comisión de investigación para que en su seno se determine si procede o no su admisión a trámite. Si no concurren los elementos esenciales de las situaciones de acoso se comunicará a la persona presuntamente afectada su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos deberá constar la autorización expresa de la persona trabajadora de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todos los componentes de la Comisión de investigación.

Si concurren indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso se acordará la apertura del expediente/protocolo.

## **III- Apertura del Protocolo.**

### **Comisión de investigación.**

Se nombrará un Instructor responsable de la investigación, que podrá incluir o no a otras personas que puedan ayudar a la tramitación del expediente.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la investigación.

### **Expediente.**

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el Protocolo por el Órgano de Investigación se creará un Expediente al que se le asignará un registro y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del Protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

El Instructor nombrado por la Comisión de Investigación será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

### **Inicio. Comunicación a las partes.**

Por el responsable del expediente se realizará comunicación en el plazo de 2 días hábiles a las personas afectadas, denunciante y denunciada, informándoles de la apertura del Protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



## **Fase de investigación.**

En esta fase se realizarán todas las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los 10 días naturales.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada, a los eventuales testigos, así como a aquellas personas objeto de la investigación que por el responsable del expediente se considere oportuno.

Será el responsable del expediente quien realice todas las diligencias de investigación. Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando las personas afectadas por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas se les informará sobre su derecho a ser asistidas por un abogado/a o cualquier persona de su confianza, si así lo desea.

## **Medidas cautelares.**

Durante toda esta fase la Comisión de investigación podrá proponer a CV JAV Olímpico la adopción de medidas cautelares, sin que esto suponga, en ningún caso, una predeterminación del resultado del expediente.

## **Fase de resolución.**

Finalizada la fase de investigación la persona responsable del expediente, con toda la información y documentación incorporada al mismo elaborará un informe de conclusiones.

Dicho informe de conclusiones se presentará a la Junta Directiva de CV JAV Olímpico o persona que se haya delegado al efecto para su valoración, consulta y participación. La decisión de CV JAV Olímpico será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días.

En el caso de la persona denunciada, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas serán debidamente notificadas a quien corresponda.

La vigencia de este Protocolo será indefinida mientras no sea actualizada por otro documento alternativo y sus efectos comenzarán el 01 de enero de 2.024.

En Las Palmas de GC, a 5 de marzo de 2024.



## COMUNICACIÓN DE HECHOS

Datos a cumplimentar por la persona afectada (o padres y/o tutores en los menores de edad)

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_  
Tfno: \_\_\_\_\_ E mail: \_\_\_\_\_

-----

### Datos del menor en su caso

Nombre: \_\_\_\_\_ Apellidos: \_\_\_\_\_

### Hechos

### Testigos y/o pruebas

Consiento que, con motivo del proceso de investigación y en virtud del Protocolo de Acoso Sexual o por razón de Sexo establecido se me informe de notificaciones, citaciones e información (no sensible) a través del número de teléfono o del correo electrónico arriba indicado.

**Fdo:**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2.02 \_\_\_\_:

**A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en CV JAV Olímpico**