

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

FÚTBOL CLUB CARTAGENA



ÍNDICE

0. COMPROMISO DE FCCARTAGENA S.A.D. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
 - 1.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO
 - 1.1.1. Declaración de principios: Tolerancia Cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo
 - 1.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - 1.2 EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2. ANEXO. MODELO DE COMUNICACIÓN. INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

0. COMPROMISO DE FCCARTAGENA S.A.D. EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

La integridad y dignidad humana constituyen alguno de los principales principios rectores del FC CARTAGENA, y como tales se encuentran plasmados en el Código Ético del Club. El respeto, la solidaridad y la colaboración representan las pautas que han de guiar en todo momento el comportamiento del club y de sus miembros, quedando vedado cualquier tipo de comportamiento que suponga un trato humillante o vejatorio hacia personas o colectivos vulnerables, tanto en el terreno deportivo como en las relaciones personales para con cualquier persona, con independencia de su condición física, económica, sexo, nacionalidad, etnia, orientación o identidad social.

Con apoyo en la legislación existente, y teniendo en cuenta el derecho de todas las personas integrantes del FC CARTAGENA a disfrutar de un entorno deportivo seguro y saludable, exento de todo tipo de violencia, incluida la violencia sexual, se establece un régimen de absoluta condena de la violencia sexual y al acoso de cualquier tipo.

Por su parte, el Código de Ética Deportiva de la UNESCO establece que las organizaciones deportivas tienen la responsabilidad de “velar por la implantación de garantías en el contexto de un marco general de apoyo y protección a menores, jóvenes y mujeres, con objeto de proteger del abuso y acoso sexual a los grupos antes mencionados y de impedir la explotación de los menores, en particular de los que muestren aptitudes precoces”.

Con el presente protocolo, FCCARTAGENA S.A.D. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, FCCARTAGENA S.A.D. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, 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.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Asimismo, FCCARTAGENA S.A.D. 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 FCCARTAGENA S.A.D.. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección del club y, por lo tanto, FCCARTAGENA S.A.D. 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 o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) 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;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el ámbito de actividad del club;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con actividades del 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 el club.
- f) 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.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

En efecto, FCCARTAGENA S.A.D. 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 -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 Cartagena, a 22 de mayo de 2024.



D. Francisco Belmonte Ortiz

Presidente del FCCARTAGENA S.A.D.

1. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa FCCARTAGENA S.A.D. implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (incluir cuando proceda), 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 o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

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

1.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

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

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

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en el ámbito de la actividad del FCCARTAGENA.

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

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora 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 y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del FCCARTAGENA S.A.D. no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. El club sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal del club tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conforman este club, así como de aquellas personas que presten servicios en para el club, 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 o por razón de sexo, cualquier persona vinculada al club tendrá la posibilidad de 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 o por razón de sexo, FCCARTAGENA S.A.D. 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 trabajo.

1.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Definición de acoso sexual

El concepto de acoso sexual a los efectos del presente protocolo tiene una dimensión amplia, por lo que sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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.

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.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas constitutivas de acoso sexual

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos u ofensivos;
- Llamadas telefónicas o contactos reiteradas por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios reiterados sobre la apariencia sexual.

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.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

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 de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. 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 de trabajo.

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 miembro del club, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

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:

- Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- 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.
- Que no se trate de un hecho aislado, sino reiterado o sostenido en el tiempo.
- 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.
- También se incluyen los comportamientos descritos anteriormente cuya motivación responda a la orientación sexual de la víctima.
- 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 título ejemplificativo, y sin ánimo de exhaustividad, a continuación se ponen de manifiesto algunas conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera recurrente y concurrente.

Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- 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.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

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

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

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

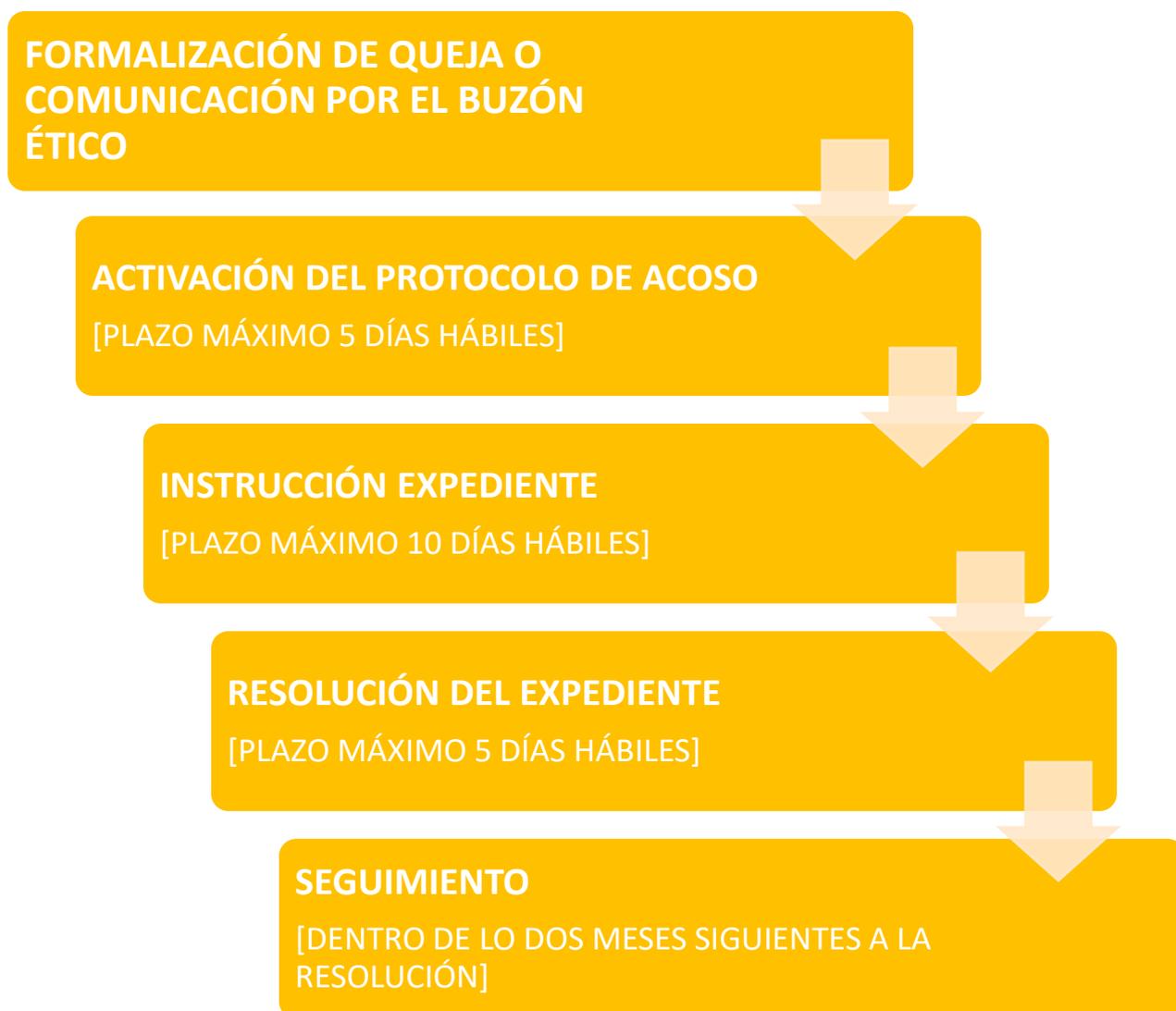
- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

1.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

ESQUEMA DEL PROCEDIMIENTO



DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

1º – Comunicación

- La persona que pretenda la activación del presente protocolo deberá formular comunicación por escrito a través del Buzón Ético del FCCARTAGENA.
- El responsable de la instrucción del procedimiento será el Órgano de Cumplimiento del club, y en caso de que exista una incompatibilidad o conflicto de interés dicha función podrá delegarse en uno solo de sus miembros o en una entidad externa independiente.
- Para que pueda activarse el presente protocolo la persona informante deberá identificarse, no admitiéndose a los concretos efectos de este protocolo la denuncia anónima.
- Dicha comunicación podrá ser realizada por la persona que se considere acosada o por cualquier otra persona que tenga conocimiento de esta situación. Adjunto al presente protocolo se facilita un modelo de comunicación que deberá ser aportado junto con la comunicación realizada a través del Buzón Ético.
- En todo caso se deberá cuidar y garantizar especialmente la confidencialidad de la información y de las partes implicadas.

2º – Activación del protocolo

- Una vez formalizadas la comunicación y recibida por el club, se establece un plazo máximo de 5 días hábiles en el que el club deberá activar el procedimiento para su tramitación, salvo que existieran defectos que hagan imposible la tramitación del expediente o la información facilitada carezcan de veracidad de forma manifiesta.

3º – Investigación de los hechos

- El órgano instructor realizará, por sí o mediante delegación, una investigación veloz y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá 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.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de incompatibilidad o conflicto de interés manifiesto con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto por parte del órgano instructor, dicha persona deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo al resto de miembros del órgano de cumplimiento, pudiendo incluso delegarse dichas funciones en una empresa externa especializada.
- Durante la tramitación del expediente se dará audiencia a la víctima y a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, fuere o no representante legal y/o sindical, quienes deberán guardar completa confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso a través del expediente.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible, y tratará de proteger en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas, así como el derecho de contradicción de la persona frente a la que se dirija la comunicación. 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.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora o a solicitud de la víctima, la dirección del club podrá adoptar las **medidas cautelares de carácter temporal** necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Especialmente se velará por separar a la presunta persona acosadora de la víctima.
- Finalizada la investigación, el órgano o persona instructora 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 o de acoso por razón de sexo.
- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, 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.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.
- Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección del club, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.
- Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

4º – Resolución del expediente

- La dirección de FCCARTAGENA S.A.D. una vez recibidas las conclusiones del órgano instructor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al órgano instructor.
- A la vista del informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, la dirección de FCCARTAGENA S.A.D. procederá a:
 - archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. 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 a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro del club.
 - 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.

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

- Así mismo, de adoptarse medidas sancionadoras o preventivas de cualquier tipo, 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.
- 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, cese o resolución contractual
- En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FCCARTAGENA S.A.D. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso 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 FCCARTAGENA S.A.D. 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 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 de tiempo prolongado.
 - 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.

5º – Seguimiento

- Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a dos meses desde la resolución del expediente, el órgano de cumplimiento 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 del club con el fin de que adopte las medidas necesarias.

2. ANEXO. MODELO DE COMUNICACIÓN. INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO

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

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 del club:

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:

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

FUENTES INFORMADORAS Y BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PRESENTE PROTOCOLO

PROTOCOLO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE FÚTBOL PARA LA PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y ABUSO SEXUAL

Fuente: Real Federación Española de Fútbol

https://rfef.es/sites/default/files/pdf/protocolo_prevenccion_abuso_y_acoso_federacion_futbol.pdf

LA PROTECCIÓN DE LOS ATLETAS ANTE EL ACOSO Y EL ABUSO EN EL DEPORTE. MANUAL PARA LAS FI Y LOS CON.

Fuente: Comité Olímpico Internacional

https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC_Safeguarding_Toolkit_SPA_Screen_Full.pdf

INFORMACIÓN WEB SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Fuente: Ministerio de Igualdad. Gobierno de España

<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/home.htm>

En Cartagena, a 22 de mayo de 2024.

