



GRANADA
Club de Fútbol

REGLAMENTO ANTI-ACOSO TEMPORADA 2022/2023



Programa de Cumplimiento Normativo				
Fecha edición	Documento	Páginas	Version	Area
10-05-23	Reglamento Anti-acoso	25	v.1/22-23	Dr. Financiera y RRHH
EN VIGOR				
CREADO POR CUMPLIMIENTO NORMATIVO				10-05-23
APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN				12-05-23
PUBLICADO				12-05-23
ACTUALIZACIÓN RECOMENDADA				30-06-24

Control de cambios:



PROTOCOLO LIBERTAD SEXUAL
TEMPORADA 2022/2023



1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual constituye modalidades de violencia que no solo atentan contra la libertad y/o indemnidad sexual, sino que, también, lesiona el derecho fundamental a la “integridad física y moral” (Art. 15 C.E.) y constituyen un atentado contra la “dignidad y desarrollo de la personalidad” que, junto con los derechos inviolables y el respeto a la ley y a los derechos de los demás, son el fundamento del orden político y de la paz social” (Art. 10 C.E.)

El acoso sexual puede ser una experiencia traumática que repercute negativamente en el adecuado desarrollo de la personalidad y en el estado físico y psicológico de los que lo padecen, especialmente si las víctimas son personas menores de edad o con discapacidad.

Estas conductas no escapan del ámbito del deporte, pues hay que tener en cuenta que las relaciones entre los profesionales del mundo del deporte y las personas que lo practican son de carácter vertical, esto es, implican una desigualdad basada en el mayor poder y autoridad de que dispone la figura del profesional.

Estas relaciones asimétricas pueden ser utilizadas de forma positiva, para establecer los límites, enseñar una disciplina y respeto y dar seguridad o, de forma negativa, utilizándolas para forzar la realización de conductas que implican un grave riesgo para el desarrollo de la persona, como son los maltratos y abusos. Se debe también tomar en consideración la posibilidad de que se produzcan situaciones de acoso y abuso sexual entre los propios deportistas.

Las condiciones de convivencia entre los deportistas y su entorno conllevan unas peculiaridades que deben ser atendidas de un modo diferencial, en particular en el deporte de alta competición, en el que necesariamente se han de cumplir horarios intensivos de entrenamiento y de compartir numerosas estancias y concentraciones, así como traslados y viajes.

El Comité Olímpico Internacional (COI) indica que, para erradicar este tipo de violencia, refiriéndose especialmente a la mujer como víctima, es necesario erradicar las actitudes discriminatorias que la toleran o incluso la alientan: “El deporte y sus valores son herramientas valiosas para abordar y mejorar la autoestima, el control corporal, el liderazgo y la asertividad, todos elementos que pueden contribuir a combatir la violencia”. (De Frantz, 2013, Párrafo 1)

El presente Protocolo nace de la necesidad de poder garantizar el bienestar de todas las personas, trabajadores y deportistas, del Granada Club de Fútbol, S.A.D. (en adelante “el Club” o “GCF”), a raíz de la existencia de la problemática resultado de los delitos contra la libertad sexual en la actualidad, destacando a las mujeres, menores y discapacitados que formen parte del Club.



A partir de lo anterior, el GCF con el presente instrumento, pretende contribuir al conocimiento y la sensibilización de todas las personas vinculadas, identificando las conductas que se tipifican como acoso sexual y proponiendo medidas para prevenirlas, así como proporcionar pautas de actuación e intervención en los casos de acoso sexual que se produzcan.

En esta línea, mediante la puesta en marcha de este Protocolo, se pretende establecer una serie de conductas y mecanismos a tenor de la reciente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

1.1 Objetivos

- Indicar el procedimiento a seguir para la prevención, identificación, actuación y erradicación, en caso de existir, del acoso sexual en el GCF, con la finalidad de garantizar espacios deportivos libres de violencia.
- Desarrollar una estrategia para la prevención del acoso sexual desde los enfoques de género y derechos humanos, que involucre a todos los jugadores, jugadoras y personas que forman parte del Club.
- Facilitar a todas las personas vinculadas la información que les permita la debida identificación de los casos de acoso sexual.
- Guiar la actuación ante los procesos de la denuncia del acoso sexual y el seguimiento de los casos, de forma diferenciada para las personas víctimas menores de edad o discapacitadas y personas adultas.

1.2 Definiciones

A continuación se proporciona la definición de términos relacionados con los diferentes tipos de acoso que se agrupan en esta guía.

- ❖ **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseados por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. El acoso sexual contra las mujeres, el que mayoritariamente se produce, se considera, además de afrentar a la dignidad, discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga como violencia de género.

Por ejemplo, las siguientes conductas pueden catalogarse como acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.



- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto físico.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigidos directamente a una persona

El acoso sexual, además se puede dar en otras variantes, como:

- Chantaje sexual o “acoso sexual quid pro quo”: La persona acosadora tiene que ocupar un puesto jerárquico superior o sus decisiones pueden tener efectos sobre el empleo, las condiciones de laborales o la carrera deportiva de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o quid pro quo los siguientes comportamientos:
 - Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
 - Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.
- Acoso sexual ambiental: Conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo. A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o deportivos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos:
- Acoso sexual por ambiente sexista, en el que los favores sexuales no son un objetivo, pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas.
- Acoso por atención sexual indeseada, donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva. Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:
 - Chistes y bromas que resulten ofensivas.
 - Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista. Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas: Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto; contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos; miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o



amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

- Acoso sexista o por razón de sexo: Se define como 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.
- **Acoso sexista verbal:**
 - Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
 - Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
 - Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio) en función del sexo.
 - Utilizar humor sexista.
 - Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
 - Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o encargados de la limpieza).
 - Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
 - Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
 - Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.
- **Acoso sexista no verbal:**
 - Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
 - Sabotear el trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).
 - Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.
- **Acoso sexista físico:**



- Provocar acercamientos.
 - Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
 - Realizar un acercamiento físico excesivo.
 - Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.
- ❖ **Violencia Sexual:** Se considera toda manifestación que involucre comentarios, insinuaciones y amenazas con contenido sexual o exhibición explícita sexual entre pares y que no esté tipificado dentro de los delitos sexuales vigentes o dentro de la normativa de acoso y/o hostigamiento sexual.

1.3. Situaciones generales

A efectos del presente Protocolo se tomarán en cuenta las siguientes situaciones que pueden darse dentro del contexto de fútbol y constituir una manifestación de acoso sexual:

- Entrar al camerino sin preguntar ni tocar la puerta.
- Permanecer en el camerino mientras no han terminado de ducharse o vestirse.
- Ejercer el control de la vida privada (pareja, orientación sexual e identidad de género).
- Ir a buscar a alguien a su casa, habitación, centro educativo o de trabajo sin su consentimiento.
- Ofrecer transporte para propiciar espacios a solas.
- Provocar encuentros, aparentemente casuales y reiterados.

Los actos y conductas descritas en el apartado anterior con contenido sexual explícito o implícito e indeseadas por la persona que las recibe y que cause en ella malestar e incomodidad, serán tomadas en cuenta como acoso sexual, más, cuando estas conductas impliquen un modo de coerción o represalias por recibir una respuesta negativa a propuestas sexual.

Se sancionará como acoso sexual, las conductas anteriores o bien, aquellas que, aunque no han sido contempladas el apartado anterior, se enmarquen en la definición de acoso sexual propuesta en este documento y que se presenten en el contexto de fútbol, en las jornadas deportivas dentro y fuera del país, en actividades no deportivas en espacios privados o públicos (vehículos, casas, centros de eventos, bares etc.), donde coincida la persona presunta acosadora u hostigadora y la persona hostigada.



1.4 Ámbito de aplicación

Este protocolo ha sido creado con la finalidad de prevenir, identificar, denunciar, sancionar y erradicar los casos de acoso sexual como manifestación de violencia en los ámbitos del GCF.

Por tanto, se aplicará a todas las personas que laboren, brinden algún servicio o tengan algún ligamen con el Club: a cuerpos técnicos, médicos, utilería, directivos, personal administrativo y futbolistas, así como aquellas personas que, siendo ajenas al GCF, han sufrido acoso sexual por parte de una persona a cargo del Club, en las instalaciones o actividades organizadas por el mismo.

(El protocolo presenta procesos diferenciados para menores de edad o discapacitados y personas adultas, ya que, en el caso de las primeras, es fundamental considerar el nivel de vulnerabilidad al que se encuentran expuestas y las dificultades relacionadas con la puesta de la denuncia, esto como consecuencia de la experiencia traumática de la violencia sexual). Es también importante, para el proceso legal, apegarse al principio del interés superior de las personas menores de edad o discapacitadas.

De conformidad con lo anterior, las personas que se ven amparadas por este protocolo son:

- Jugadores y jugadoras.
- Cuerpos técnicos
- Cuerpos médicos
- Personal de directiva
- Personal administrativo
- Personal asociado
- Empleados.
- Colaboradores
- Personas que presten servicios al GCF
- Personas que participen en actividades organizadas por el Club y que visitan las instalaciones por diversas razones.

2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN



El GCF difundirá, de manera oportuna, el contenido del presente Protocolo e impartirá, al menos, una formación anual en esta materia a todas las personas vinculadas. Dicha formación podrá ser realizada presencialmente o vía streaming.

2.1 Adicionalmente, el Club, establece las siguientes medidas preventivas:

ESPACIOS	ACTIVIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS
Sala fisioterapia / Consultorio médico	<ul style="list-style-type: none">• Tratamiento fisioterapéutico• Cita médica	<ul style="list-style-type: none">• Hacer público el horario de utilización de la Sala, indicando el nombre del profesional y el del paciente.• No cerrar con llave la puerta de la sala durante su utilización en caso de encontrarse el profesional con el paciente solo.
Vestuarios	<ul style="list-style-type: none">• Cambio de ropa para entrenamientos o partidos	<ul style="list-style-type: none">• Restricción de personas externas al equipo deportivo y limitación del número de personas permitidas dentro de las duchas.
Despachos	<ul style="list-style-type: none">• Reuniones entre técnicos.• Reuniones con deportistas.• Reuniones con otros adultos (padres, árbitros, entrenadores...)	<ul style="list-style-type: none">• No cerrar con llave los despachos durante su uso.• Controlar mediante un registro el uso del despacho, en el que constará el horario y las personas que acceden al mismo.
Habitaciones	<ul style="list-style-type: none">• Descanso y/o pernocta durante una concentración	<ul style="list-style-type: none">• Los menores de edad deben estar con personas de su misma edad o similares.• Limitación de visitas del equipo técnico y personas encargadas del equipo a las habitaciones de deportistas.• Prohibición de permanencia a solas de un deportista con una persona del cuerpo técnico en las habitaciones.• Las habitaciones de los menores o personas con discapacidad serán dobles.• Controlar las visitas por el responsable de concentración.• Prohibir compartir habitación adultos y menores de edad.



Salas de musculación	• Entrenamientos en recintos cerrados	• No cerrar con llave la puerta de la sala durante el entrenamiento.
Cualquiera	• Desplazamientos de menores a eventos o competiciones nacionales y/ o internacionales.	• En todo momento los Menores o Personas con Discapacidad deberán ir acompañados de un responsable de equipo.

2.2. Certificado de antecedentes por delitos sexuales

El Club, en cumplimiento de su deber de diligencia, recabará de todos aquellos empleados o colaboradores que prestan sus servicios el correspondiente Certificado acreditativo de inexistencia de antecedentes penales por la comisión de delitos sexuales.

Este certificado, deberá ser entregado con carácter previo al inicio de la relación laboral o de colaboración de cada persona al Órgano de Cumplimiento Normativo.

3. RECOMENDACIONES ANTE LA DETECCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL

Para dar inicio con un proceso de denuncia y atención de un caso de acoso sexual, se parte de la detección de este, por lo que es fundamental, que todas las personas amparadas por este protocolo tengan conocimiento sobre qué es el acoso sexual y las diferentes formas en que se manifiesta, con la finalidad de que puedan identificar situaciones violatorias de derechos.

La oportuna detección de los casos de acoso sexual permite la pronta actuación, disminuyendo así los riesgos a la integridad de la persona que está siendo violentada, previniendo la repetición del caso e incrementando las posibilidades de éxito de la intervención. Ante la identificación de una situación de acoso sexual en el seno del Club, es necesario proceder de manera oportuna.

A continuación algunas recomendaciones de cómo proceder en los diferentes escenarios posibles:

1. Si usted es una persona que está siendo acosada sexualmente, se recomienda:
 - Dirigirse a la oficina correspondiente con la persona delegada de protección, para poner la denuncia contra la persona acosadora.
 - Buscar apoyo psicológico y legal en las oficinas correspondientes.
 - Evitar abandonar el trabajo, los entrenamientos y las actividades deportivas.



- Tomar anotaciones de todas las manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual, así como las represalias que ha recibido, incluyendo fechas, horas y el espacio donde se presentaron los hechos.
 - Guardar las pruebas (en caso de que existan), como aquellas que corresponden a violencia digital o violencia no verbal.
2. En caso de que una persona le comente que ha sido o está siendo acosada sexualmente, se recomienda:
- Escuchar de forma activa y empática a la persona.
 - No juzgar ni cuestionar a la persona en ningún momento.
 - Recomendar a la persona poner la denuncia.
 - Mantener la confidencialidad de la información que la persona brinde.
 - Ofrecerle a la persona, el acompañamiento a las oficinas correspondientes para poner la denuncia.
 - En el caso de que la persona sea menor de edad, la denuncia debe realizarse de inmediato.

4. PROCEDIMIENTO FORMAL DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL

La detección de las conductas descritas en el presente Protocolo consiste en saber reconocer y/o identificar tales situaciones. Por tanto, la detección es la primera condición para poder intervenir en estos casos y posibilitar así la ayuda a la víctima que sufra este problema. Debe ser lo más rápida posible para evitar la gravedad de las posibles consecuencias e incrementar las posibilidades de éxito de la intervención, tratar las posibles secuelas, prevenir la repetición o reiteración de la conducta, etc.

El procedimiento se inicia con la comunicación verbal o escrita formulada por la víctima, su representante legal, o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. Si la comunicación se formulara verbalmente, se procurará, siempre que sea posible, su ratificación posterior por escrito.

También se podrá iniciar cuando el Órgano de Cumplimiento Normativo tenga conocimiento de posibles conductas que se previenen en este Protocolo. Para facilitar dicha comunicación el Club dispone del Canal de denuncias - Granada CF: canaldedenuncias@granadacf.es

Esta dirección de correo electrónico es gestionada por el Órgano de Cumplimiento Normativo quien, a la mayor brevedad, recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración.



Para los casos con evidencias de acoso de gravedad moderada y alta, se pondrá en marcha el Procedimiento Formal, que además de identificar las vías de refuerzo para las medidas preventivas, provee al GCF de un método para solucionar los casos de acoso y que ayude a la restauración de la convivencia, manteniendo siempre firmes los principios de confidencialidad, anonimato y seguridad.

En esta misma línea, si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la presunta víctima o personas denunciantes del acoso durante el procedimiento, éstas serán, como mínimo, restituidas en las condiciones que se encontraban antes del mismo, sin perjuicio de cualesquiera otros procedimientos que quisieran iniciar a propósito de esta situación y de las consecuencias que de ello se deriven.

4.1 En cuanto al proceso del Procedimiento Formal, se destacan cuatro fases:

1. Investigación: Se realizarán las tareas de investigación que se consideren convenientes para obtener una foto homogénea de los hechos e incorporar todo tipo de información que ayude a clarificar y definir la sucesión de los hechos. Para ello se utilizarán diferentes fuentes de información como lo son las entrevistas y otros canales o fuentes.

a. Entrevistas: Será necesario mantener estas reuniones o entrevistas, con la(s) persona(s) denunciante(s), así como con la presunta víctima y con la presunta persona acosadora, además de otros testigos o personas involucradas.

En los casos de acoso de menores, será obligatorio comunicar a las familias de los sucesos. Se comunicará vía telefónica, mail o a través de una citación para una entrevista a la madre, padre o persona responsable o tutor/a de la persona acosada, de la persona que presuntamente ha ejercido el acoso, de las personas testigo y observadoras de la situación.

b. Otros canales: Podrán emplearse otros métodos de investigación, como la revisión de grabaciones de video-vigilancia si se dispusiera de los mismos, así como revisión de los perfiles en los canales y redes sociales (email, mensajería móvil, chats, redes sociales) si existiera posibilidad de revisión o se hubiera publicado a través de medios digitales u otros medios.

2. Notificación a la Dirección: Al mismo tiempo que la apertura del procedimiento formal e inicio de las investigaciones necesarias, se notificará a la Dirección del Club la existencia del caso, así como los próximos pasos y el calendario contemplado para cada una de las etapas, teniendo en mente que el proceso no deberá extenderse de los 14 días.

3. Confirmación del acoso:



- a. Si no se confirma la existencia de acoso, se deberá comunicar a las partes involucradas y constatarlo así en el informe del proceso. El propósito final es garantizar la protección de las personas, aunque no haya sido identificada una situación de acoso será necesario mantener una posición vigilante y revisar no haber omitido ninguna información. Será necesario también notificar del informe de actuación a la Dirección con los hallazgos del proceso cada vez que se tenga conocimiento de una nueva situación de presunto acoso. Si durante el transcurso de la investigación, la información presentada no confirma la existencia de acoso, pero sí una situación de violencia será prudente activar un protocolo de manera paralela para evitar que surjan nuevas manifestaciones o para controlar la situación, por ejemplo.
 - b. En caso de que se confirme la situación de acoso, será necesario proceder con lo siguiente:
 - i. Activar otros Protocolos. Si se presenta un incidente que necesite activar alguno(s) de los demás protocolos. Por ejemplo: denuncia ante los cuerpos de seguridad.
 - ii. Medidas para garantizar y organizar la protección de la persona presunta víctima dentro del Club. Según las características de la situación y los recursos con los que cuenta GCF, se deberá valorar las acciones más oportunas.
 - iii. Referencias y coordinaciones con otras instituciones, inclusive denuncias cuando correspondan.
 - iv. Comunicación de la situación a la familia o personas encargadas, en caso de acoso de menores. Asimismo, se informará a docentes de las o los deportistas, socios y trabajadores implicados. Se realizarán las referencias necesarias al sistema de salud y de justicia en caso de que sean necesarias.
4. Diseño y activación de medidas: Con el objetivo de buscar soluciones efectivas, y restaurar la convivencia en el Club, se creará un equipo que se encargará de diseñar las medidas que ayuden a solventar las situaciones de acoso, así como liderar las campañas de prevención que podrán ponerse en marcha. El equipo podrá estar formado por la presunta víctima, la persona que ha realizado la acción de acoso, las personas observadoras y testigos, los docentes, entrenadores y/o trabajadores del Club.

4.2 Conclusión y aplicación de medidas / Informe de la investigación



En un tiempo de 14 días desde la presentación de la queja o denuncia el órgano de Cumplimiento Normativo (OCN) deberá aprobar un informe sobre el supuesto de acoso investigado en el que se recogerán las conclusiones, circunstancias agravantes observadas y las medidas disciplinarias oportunas que se hayan propuesto.

Este informe se revisará con la Dirección del Club para la puesta en marcha de las medidas y la resolución del conflicto.

Si el OCN no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando esta sea la propia presunta víctima, no podrá ser obligada a trabajar o en su defecto, compartir equipo, contra su voluntad con la persona denunciada.

La dirección del GCF facilitará el cambio de puesto de trabajo o equipo / categoría, siempre que ello sea posible. La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la presunta víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente.

4.3 Expediente sancionador

Con un objetivo disuasorio, del resultado de la investigación realizada y del expediente sancionador, se dará conocimiento suficiente en el ámbito en que la actuación sancionada fue llevada a cabo, respetando, en todo caso, el derecho a la intimidad de la/s personas afectadas. Entre las medidas sancionadoras, habrá que tener especial cuidado para mantener un principio de proporcionalidad de acuerdo con la infracción realizada.

Algunos ejemplos de sanciones para el caso de personas vinculadas al GCF podrían ser:

- Traslado forzoso temporal o definitivo de equipo, puesto de trabajo, o centro de trabajo.
- Suspensión del empleo y sueldo tanto para trabajadores como para deportistas o Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o de categoría deportiva.
- Despido disciplinario

Para el caso de acoso en personas menores de edad, las medidas sancionadoras a aplicar podrían ser:

- Insistencia en la búsqueda de ayuda especializada o Postergación de ascensos de categoría o convocatorias deportivas.
- Rebajar la calificación de su desempeño para su promoción como deportista.



- Exclusión del equipo o del Club.

Además, las medidas de sanción podrán ser reforzadas con la obligatoriedad de asistir a cursos de acciones de prevenir el acoso, información que puedan impartirse desde organizaciones sin ánimo de lucro o Administración Pública.

4.4. Aplicación de medidas disciplinarias

Aparte de proponer medidas disciplinarias y como resultado de la investigación, cabría proponer medidas preventivas para que la situación no vuelva a repetirse, las cuales deberían ser validadas desde la Dirección y el órgano de Cumplimiento Normativo.

Aplicar las medidas desde una perspectiva socioeducativa, formativa y preventiva además de sancionadora ayuda al desarrollo integral y apoyo de las personas. La investigación de las diferentes situaciones de acoso puede proporcionar información para revisar la evaluación de riesgos y adoptar nuevas medidas, por lo que las medidas aplicadas podrán ir adaptándose y mejorando continuamente con la práctica.

4.5 Control y seguimiento

Será necesario garantizar también el seguimiento de las medidas y actuaciones definidas y aplicadas durante el proceso, siendo importante realizar un seguimiento de las personas involucradas en el mismo.

Se recomienda realizar seguimientos semanales durante un mes para asegurar que se ha contenido la situación de acoso. Posteriormente, puede extenderse el periodo de evaluación a cada dos semanas y luego cada mes durante un periodo total de seis meses.

Tanto al final del proceso como durante el mismo, el OCN comunicará a la Dirección de la existencia y evolución de las investigaciones en marcha, siempre salvaguardando las garantías de confidencialidad, sigilo mencionadas en el Ámbito de Aplicación.

Cuando se considere necesario, se aplicarán medidas correctivas en el protocolo, haciendo una revisión constante del funcionamiento del mismo para asegurar que se cumple el objetivo final de la mejor forma posible.

4.6 Proceso de restauración de la convivencia

Una vez concluido el proceso, se debe realizar un proceso de restauración de la convivencia para crear las condiciones necesarias para abordar las consecuencias negativas y las diferencias originadas por la situación de acoso. Esto es una oportunidad para que las personas implicadas compartan los efectos y secuelas que ha generado la situación vivida.



Es un proceso de sensibilización y prevención de futuros incidentes que implica la implicación de todos los miembros del Club para asegurar la restauración de la convivencia, programando medidas como: concienciación de las personas agresoras sobre el daño que puede causar el acoso tanto a la persona como al equipo o al Club.

Asegurar que el GCF trabaja en el proceso de restauración, es necesario, ya que es una forma de romper con los ciclos de generación de nuevas situaciones de acoso y se recuperan las relaciones deterioradas como efecto de la situación de acoso.

5. PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE ACTUACIÓN EN CASO DE ABUSOS SEXUALES HACIA MENORES

Cuando se reciba comunicación o denuncia en el seno del Club, bien sea a través del Órgano de Cumplimiento Normativo o por cualquier otra vía, en relación a una posible conducta de acoso o sexual en el ámbito del mismo, ésta deberá ser investigada, a la mayor brevedad posible, atendiendo a los principios de: confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad de las posibles víctimas o presuntos implicados, investigación exhaustiva de los hechos, garantía de actuación adoptando las medidas necesarias (incluidas las disciplinarias) e indemnidad frente a represalias.

Por ello, en un primer momento se citará a declarar al denunciante o comunicante (en caso de menores a sus padres o tutores) de la presunta situación de acoso o sexual para recabar todos los detalles necesarios para el correcto desarrollo de la investigación, posteriormente, y cuando los hechos descritos sean indiciariamente constitutivos de un presunto delito de acoso sexual, se deberá citar al presunto autor del hecho para comunicarle la apertura de la investigación y recabar su versión de los hechos, seguidamente, se citará a declarar a los testigos de la situación denunciada (si los hubiera).

En atención a lo declarado por las personas intervinientes en la investigación y, siempre que los hechos descritos tengan a juicio del Comité de Cumplimiento indicios claros y suficientes para ser considerados constitutivos de delito (tras la emisión del correspondiente Informe), el Club, a través de su Presidente deberá poner los hechos y el resultado de la investigación realizada en conocimiento de la Fiscalía de Menores para que continúe con los trámites necesarios para la investigación, y en su caso, apertura del procedimiento judicial que corresponda. En todo caso, el GCF, llevará a cabo todas aquellas actuaciones necesarias para la defensa y protección de los afectados.

DISPOSICIÓN DE ENTRADA EN VIGOR

El Presente Reglamento, aprobado por el Consejo de Administración del Club el día 12 de mayo de 2023, deroga cualquier otra versión anterior, y mantendrá su vigencia desde el día siguiente a su publicación en la web corporativa (granadacf.es).

DISPOSICIÓN FINAL



GRANADA
Club de Fútbol

El presente Reglamento será entregado a cada uno de los integrantes del club, empleados, jugadores, y directivos, que habrán de firmar la entrega del mismo a los efectos de recibí y conocimiento. El mismo estará igualmente disponible en la web corporativa de la entidad (granadacf.es).

Todas las dudas y/o incidencias que plantee la aplicación de la presente normativa serán resueltas por el Departamento de Cumplimiento del Club.



**PROTOCOLO ANTI-ACOSO Y
ANTIDISCRIMINACIÓN GENERAL
TEMPORADA 2022/2023**



PROTOCOLO ANTIACOSO Y ANTIDISCRIMINACIÓN.

1. INTRODUCCIÓN

Este Protocolo pretende garantizar dentro del Club el respeto a varios principios de carácter constitucional tales como la “dignidad de la persona”, la “igualdad” en el trato, la integridad “física y moral”, el “derecho al honor intimidad y propia imagen” y a la libre “elección de profesión u oficio”.

Específicamente se pretende garantizar, de una parte, que el principio de no discriminación tenga una continuidad durante toda la vigencia de la relación laboral.

De otra parte, dada la gran repercusión social de la actividad del Club y en base del cumplimiento de sus obligaciones legales, este Protocolo tiene la finalidad de comprometer que el comportamiento de todos los empleados está alineado con los valores y principios del Club.

Así pues, este Protocolo pretende garantizar que el comportamiento del Club, de los deportistas profesionales y de todos los que integran el Club, se adecúa a los compromisos adquiridos con la Liga Nacional de Fútbol Profesional consagrados en los Estatutos Sociales de la misma. Las conductas descritas en el presente Protocolo serán especialmente graves cuando la víctima sea un menor de edad, con independencia del género.

Ámbito de aplicación

El contenido del presente Protocolo afecta a todos los miembros del Club, desde los representantes legales, administradores, directivos, jugadores profesionales, técnicos, empleados hasta los colaboradores, indiferentemente de la relación jurídica que les vincule con el Club, (en adelante, “Personas Vinculadas”).

2. DEFINICIONES

- Acoso psicológico y moral: Entendido como la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud. En virtud de lo anterior, con carácter meramente descriptivo, no limitativo, pueden ser consideradas conductas de acoso moral, entre otras, las siguientes:



- Actuaciones ilícitas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse de forma adecuada con terceros, entre las que pueden incluirse diferentes actitudes, tales como: ignorar la presencia de la víctima, criticar de manera sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada, o juzgar sus decisiones de manera ofensiva.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social: restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con la víctima, asignarle puestos de trabajo que impliquen un aislamiento de sus compañeros.
- Violencia física: amenazas de violencia física, uso de violencia menor, maltrato físico.
- Agresiones verbales: críticas permanentes del trabajo de la persona, amenazas verbales, gritos, insultos o vejaciones.
- Dejar al trabajador de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicado, sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes de imposible cumplimiento con los medios que al trabajador se le asignan.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Acciones de represalia frente a trabajadores que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a los que han colaborado con los reclamantes.
- Menospreciar repetidamente a un trabajador.
- Reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
- Difundir rumores falsos sobre su trabajo o vida privada.
- **Prácticas Discriminatorias:** El establecimiento de las condiciones laborales de los empleados del Club, obedecerá, exclusivamente, a criterios objetivos tales como proyección profesional, excelencia física y técnica, relevancia en el mercado del fútbol y su organización, capacidad para generar ingresos, antigüedad, experiencia en el sector, conocimientos técnicos, etc.

En ningún caso, podrá ser fijado por razón de ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su orientación sexual, situación familiar o personal, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de sus compañeros, por el parentesco con otros trabajadores del Club o por el uso de una lengua de las oficiales dentro del estado español.



Igualmente, el Club, garantiza el ejercicio del derecho a la libertad sindical y/o de huelga, no realizando actuaciones de discriminación o represalia por estas razones.

En caso de que el Club fuera requerido y/o sancionado por una autoridad administrativa como consecuencia de la existencia de una situación acreditada de desigualdad o discriminación, el mismo deberá restablecer, con efectos inmediatos, la presunta situación de desigualdad, reparando los daños económicos sufridos (en su caso) y, todo ello, sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales oportunas por parte del Club para remediar tal situación, o la interposición de los recursos a disposición del Club.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS

Se establecen como Medidas Preventivas del acoso, en cualquiera de sus modalidades, las siguientes:

- I. Comunicación: Es necesario sensibilizar a todas las Personas Vinculadas y garantizar su conocimiento efectivo tanto de la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como de los procedimientos de actuación de este Protocolo vinculado con el Protocolo contra la Violencia, el Racismo, la Xenofobia y la Intolerancia en el deporte, en el caso de producirse.

Dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección del Club de garantizar un entorno laboral en el que se respete la igualdad, la dignidad y la libertad de todos los empleados.

- II. Responsabilidad: Todos los empleados del Club tienen la responsabilidad de no tolerar estas conductas.
- III. Sensibilización: Esta materia debe ser incluida en los programas de formación existentes en el Club. En concreto, el Área de Recursos Humanos, con la colaboración de los Servicios de Prevención o cualesquiera otros expertos que fueran necesarios, deberá promover y ejecutar programas específicos dirigidos a que todas las Personas Vinculadas conozcan a fondo el contenido de la presente política, de tal manera que la misma pueda desplegar su máxima eficacia.

4. CONTROL Y CUMPLIMIENTO. REVISIÓN Y FORMACIÓN:

El Responsable del Área de Recursos Humanos del Club será la persona encargada de controlar que lo contenido en este Protocolo se está aplicando de manera correcta. No obstante, lo anterior, lo contenido en este Protocolo es de obligado conocimiento y cumplimiento para todas las Personas Vinculadas con el Club.



La inobservancia de cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente Protocolo podría tener consecuencias disciplinarias para la persona infractora, de conformidad a lo establecido en el Código Disciplinario del Club.

El Área de Recursos Humanos/Legal junto con el órgano de administración del Club determinará qué colectivos deberán recibir formación respecto al contenido del presente Protocolo.

Comunicación y denuncia

Cualquier manifestación sobre el cumplimiento y puesta en práctica del presente Protocolo deberá ser comunicado presencialmente o por correo electrónico con acuse de recibo al Jefe del Área de Recursos Humanos del Club o a la dirección jurídica y de Cumplimiento a través de mail enviado a la dirección canaldenuncias@granadacf.es

5. RÉGIMEN SANCIONADOR

Cualquier conducta de acoso o discriminación que se produzca en los términos mencionados en este Protocolo podrá tener consecuencias disciplinarias de conformidad a lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo que sea de aplicación, como en el Código Disciplinario del Club.

En relación al colectivo de los jugadores de fútbol profesional, cabe señalar que en el ANEXO V del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, se regula el Reglamento General de Régimen Disciplinario, al igual que en el Reglamento de Régimen Interno Expresamente, los artículos 5.12 y 6.4 del Reglamento General de Régimen Disciplinario del Convenio Colectivo para la actividad de fútbol profesional, señala expresamente como infracción grave o muy grave, reproduciendo el último de ellos que indica que: “Los graves y reiterados malos tratos de palabra o, en su caso, la agresión grave a cualesquiera personas, siempre que se trate de actos cometidos con ocasión del desempeño de la actividad profesional, salvo que los mismos se produzcan con ocasión de lances de juego, tanto en entrenamientos como en partidos.”

5.1 Resumen de controles

Consecuencia de lo anterior, las medidas adoptadas para evitar, prevenir y erradicar las actuaciones delictivas relacionadas con estas conductas son:

- 1) Realizar jornadas de concienciación y sensibilización explicando las distintas circunstancias que pueden provocar la infracción y la posición del Club frente a ellas.
- 2) Identificar situaciones de acoso psicológico y moral.
- 3) Identificación de prácticas discriminatorias.



4) Aplicación del régimen disciplinario.

DISPOSICIÓN DE ENTRADA EN VIGOR

El Presente Reglamento, aprobado por el Consejo de Administración del Club el día 12 de mayo de 2023, deroga cualquier otra versión anterior, y mantendrá su vigencia desde el día siguiente a su publicación en la web corporativa (granadacf.es).

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento será entregado a cada uno de los integrantes del club, empleados, jugadores, y directivos, que habrán de firmar la entrega del mismo a los efectos de recibí y conocimiento. El mismo estará igualmente disponible en la web corporativa de la entidad (granadacf.es).

Todas las dudas y/o incidencias que plantee la aplicación de la presente normativa serán resueltas por el Departamento de Cumplimiento del Club.

