



GRANADA
Club de Fútbol

**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**

Programa de Cumplimiento Normativo				
Fecha edición	Documento	Páginas	Versión	Área
08-06-26	Protocolo para la prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	31	v.2/26-27	RRHH
EN VIGOR				
CREADO POR CUMPLIMIENTO NORMATIVO				15-04-24
REVISADO POR CUMPLIMIENTO NORMATIVO				08-06-2026
APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN				12-06-2026
PUBLICADO				15-07-2026
ACTUALIZACIÓN RECOMENDADA				30-06-2028

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual constituye una modalidad que no solo atenta 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 constituye 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, por lo tanto, GCF manifiesta su **tolerancia cero** ante la concurrencia en toda su organización de conductas **contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**, incluido el producido en el ámbito digital.

2. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Al adoptar este protocolo, el GCF quiere subrayar su compromiso con la **prevención y actuación** frente a estas conductas 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.

Por ello, mediante este documento se trata de dar cumplimiento a los siguientes 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.

Asimismo, el GCF asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el GCF no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndoles que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de **acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual** que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este:

- I. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;



- II. 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;
- III. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- IV. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas la realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- V. En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- VI. En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen:

- *el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;*
- *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 artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual;*
- *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, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*
- *el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.*
- *Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol.*

En efecto el GCF al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa -, como en la difusión o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

3. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso expresado en este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, el GCF implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidas en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- **Medidas preventivas**, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
- **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- **Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido** y, en su caso, el régimen disciplinario.

3.1. LA TUTELA PREVENTIVA

3.1.1. Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo -incluidos los cometidos en el ámbito digital – además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.

El GCF 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.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el GCF.

El GCF, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de 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 GCF no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el GCF, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el GCF sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

De acuerdo con el Anexo II de la resolución de 11 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol, el procedimiento de actuación observará, en todo caso, las siguientes garantías:

- **Igualdad:** Deberá tratarse a las partes con igualdad y darse a cada una de ellas suficiente oportunidad de hacer valer sus derechos.
- **Confidencialidad y anonimato:** Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.

A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.

- **Información, Audiencia, Alegaciones, Pruebas:** Tan pronto como se abra el procedimiento, la persona denunciada tendrá derecho a estar informada de la existencia de la denuncia, de su contenido, y de la identidad del denunciante.

Tanto el/la denunciante como el/la denunciado/a tendrán derecho a ser escuchados o efectuar alegaciones por escrito, alegando cuanto consideren conveniente en defensa de sus derechos y a valerse de las pruebas pertinentes que consideren necesarias para la defensa de sus derechos.

Se garantizará que el proceso se desarrolle una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

- **Diligencia y celeridad:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Respeto y dignidad a las personas:** El Club/SAD adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras, adoptando en su caso las medidas preventivas necesarias para asegurar que no persiste el riesgo de acoso sexual o por razón de sexo.
- **Protección de Datos:** Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

3.1.2. Identificación de conductas

3.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1. de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y sin perjuicio de lo establecido en el código Penal, a los efectos de un protocolo, 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 o de acoso por razón de sexo 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 verbales;**

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios 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, su sujeto activo será aquel 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 realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Adicionalmente, en lo que respecta a la actividad habitual del Club, las siguientes situaciones podrían ser constitutivas de acoso sexual:

- 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.

3.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

- 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:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- c) 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.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) 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 presume 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.

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.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y

roles de género y, habitualmente, tiene por objetivo a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

- Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

- a) Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b) Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- c) No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes
- d) Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e) Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f) Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g) Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h) Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada
- i) Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j) Negociación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

- a) Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento)
- b) Ignorar la presencia de la persona
- c) No dirigir la palabra a la persona
- d) Restringir a compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona
- e) No permitir que la persona se exprese
- f) Evitar el contacto visual con la persona
- g) 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:

- a) Amenazas y agresiones físicas
- b) Amenazas verbales o por escrito
- c) Gritos y/o insultos
- d) Llamadas telefónicas atemorizantes
- e) Provocar a la persona, obligándola a reaccionar emocionalmente
- f) Ocasiones intencionadamente gastos para perjudicar a la persona
- g) Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias

- h) Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud

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

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

3.1.2.3. 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 tenga un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciber violencia.

La *Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025*, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

¹ Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como electrodomésticos inteligentes.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología	<i>Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)</i>	<i>Daño a la reputación</i>	<i>Seguimiento y recopilación de información privada (spyware)²</i>	<i>Suplantación de identidad</i>	<i>Solicitud de sexo</i>	<i>Acoso con cómplices para aislarla</i>
Acoso sexual en línea	<i>Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)</i>	<i>Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos³</i>	<i>Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing⁴, outing⁵</i>	<i>Bullying sexualizado⁶</i>	<i>Ciberflashing⁷</i>	
Dimensión digital de la violencia psicológica	<i>Todas las formas tienen un impacto psicológico</i>	<i>Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición</i>	<i>Discurso de odio sexista</i>	<i>Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación</i>	<i>Incitación al suicidio o la autolesión</i>	<i>Abuso económico⁸</i>

² Spyware es un software que tiene dicho objetivo.

³ Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.

⁴ Revelar información personal o la identidad.

⁵ Revelar la orientación sexual.

⁶ Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.

⁷ Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

⁸ Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

3.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

“A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal”

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que no son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al artículo 173 del Código Penal, que tipifica que; *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años... Con la misma pena serán castigados lo que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima... Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad.”*

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) **CAPÍTULO I.** De las agresiones sexuales (art. 178, art. 179, art. 180).
- b) **CAPÍTULO II.** De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art. 181, art. 182, art. 183, art. 183 bis)
- c) **CAPÍTULO III.** Del acoso sexual (art. 184)
- d) **CAPÍTULO IV.** De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art. 185, art. 186)
- e) **CAPÍTULO V.** De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art. 187, art. 188; art. 189; art. 189 bis; art. 189 ter.)

La descripción de los tipos de delitos se encuentra recogida en el **Anexo I** de este Protocolo.

3.1.2.5. Recomendaciones ante la detección de conductas

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.

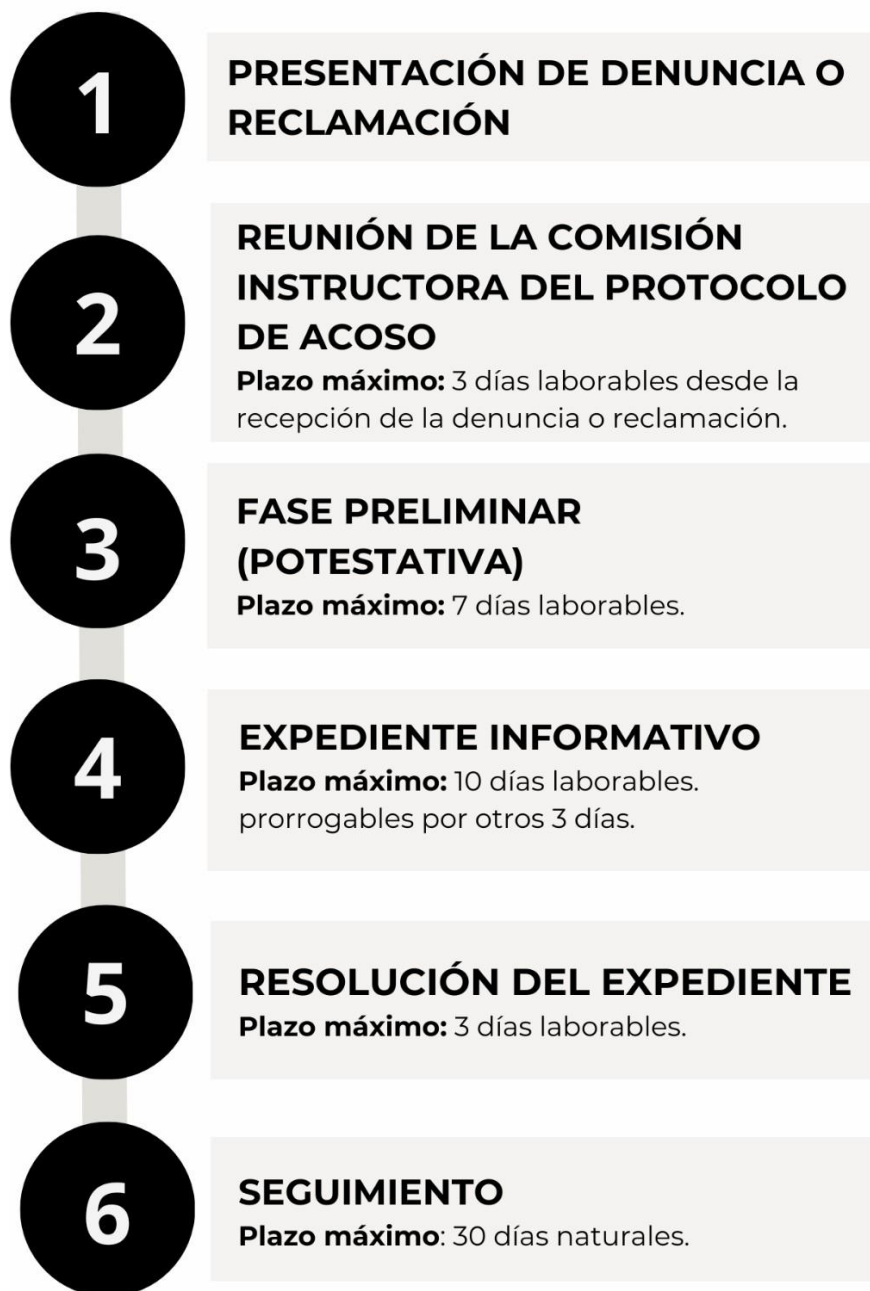
A continuación algunas recomendaciones de cómo proceder en los diferentes escenarios posibles:

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

3.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



3.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso sexual y/o por razón de sexo, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de este tipo de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por **hasta cinco miembros, siendo siempre su número de miembros impar**, designados por el GCF, que realizarán las siguientes funciones:

- **Instructor/a:** persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. El Club designará a quien corresponda por la sensibilidad o repercusión del caso.
- **Secretario/a:** persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación.
- **Asesoras/es:** personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a en las diferentes materias objeto de controversia.

La Dirección del GCF, como regla general, será la garante de que se cumplan los principios en esta materia y se llegue a crear un ambiente de trabajo que favorezca la comunicación y prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta del Club.

Las personas indicadas que forman esta Comisión Instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguno o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión Instructora se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la Comisión Instructora apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del GCF la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

3.2.2. El inicio del procedimiento

El GCF designará a uno de los miembros de la Comisión como encargado de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización⁹.

Las personas trabajadoras del GCF deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el GCF garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el GCF habilita el buzón <https://whistleblowersoftware.com/secure/canal-denuncias-granadacf>. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la Comisión Instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

⁹ Esta persona formará parte de la Comisión Instructora del protocolo.

Cuando la denuncia planteada a la Comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección el GCF la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

3.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acosos y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la Comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistas a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informar o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la Comisión Instructora. En ese plazo, la Comisión Instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada Comisión Instructora.

No obstante lo anterior, la Comisión Instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión Instructora en la fase de procedimiento informal. En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadores y trabajadoras a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan e igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, 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.

3.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse, aunque se haya activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión instructora realizará una investigación¹⁰, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir 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. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión Instructora, la dirección el GCF adoptará las medidas cautelares 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. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del GCF separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La Comisión Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la Comisión Instructora.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la 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 o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la Comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la Comisión Instructora instará igualmente a dirección el GCF a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

¹⁰ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

En el seno de la Comisión Instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo como al/la denunciando/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión Instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

3.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección del GCF una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborales, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, 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.

En función de esos resultados, la dirección del GCF procederá a:

- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión Instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - 1. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2. Traslado forzoso temporal o definitivo de equipo, puesto de trabajo, o centro de trabajo.
3. Suspensión del empleo y sueldo tanto para trabajadores como para deportistas o Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional o de categoría deportiva.
4. Despido disciplinario
5. 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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

1. Insistencia en la búsqueda de ayuda especializada o postergación de ascensos de categoría o convocatorias deportivas.
2. Rebajar la calificación de su desempeño para su promoción como deportista.
3. 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.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del GCF mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a 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 la conducta agresora 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 de la empresa.

La dirección del GCF adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, 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:

ESPACIOS	ACTIVIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS
Sala fisioterapia / Consultorio médico	- Tratamiento fisioterapéutico - Cita médica	- 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	Cambio de ropa para entrenamientos o partidos	Restricción de personas externas al equipo deportivo y limitación del número de personas permitidas dentro de las duchas.
Despachos	- Reuniones entre técnicos. - Reuniones con deportistas. - Reuniones con otros adultos (padres, árbitros, entrenadores...)	- 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	Descanso y/o pernocta durante una concentración	- 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.

3.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a 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 levantará la oportuna acta que recogerá las 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

4. DURACIÓN, ÁMBITO DE APLICACIÓN OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

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 la directiva

- Personal administrativo
- Personal asociado
- Empleados y empleadas
- Personal de colaboración
- Personas que presten servicios al GCF
- Personas que participen en actividades organizadas por el Club y que visitan las instalaciones por diversas razones

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor desde el momento de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integran, en los términos previstos en el *artículo 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre*.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

5. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

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 de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/a y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos;

Adjuntar cualquier medio de prueba que se considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamada, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión 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 la empresa el GCF.

ANEXO I

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Título VIII del Libro II del Código Penal, aprobado por Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en su redacción vigente conforme a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y a la Ley Orgánica 4/2023, de 27 de abril, que la modifica.

Capítulo I: de las agresiones sexuales:

Artículo 178.

1. Es agresión sexual todo acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento.
2. Se entenderá que no hay consentimiento cuando la víctima no haya manifestado libremente, mediante actos exteriores, concluyentes e inequívocos conforme a las circunstancias concurrentes, su voluntad expresa de participar en el acto.
3. El responsable de agresión sexual será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años.

Artículo 179.

Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado, como reo de violación, con la pena de prisión de cuatro a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas con las penas de prisión de dos a ocho años, para las agresiones del artículo 178, y de siete a quince años, para las del artículo 179, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: 1.^a Cuando la agresión se cometa con violencia o intimidación. 2.^a Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas. 3.^a Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de edad, enfermedad, discapacidad o situación, sin perjuicio de lo dispuesto para menores de dieciséis años en el Capítulo II. 4.^a Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se haya prevalido de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, descendiente o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima. 5.^a Cuando el autor haya puesto en peligro la vida de la víctima, o los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio. 6.^a Cuando el autor haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de la pena que pudiera corresponder por la muerte o lesiones causadas. 7.^a Cuando, para la comisión del delito, se haya anulado la voluntad de la víctima mediante el uso de sumisión química.
2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas previstas en este artículo se impondrán en su mitad superior.

Capítulo II: de las agresiones sexuales a menores de dieciséis años:

Artículo 181. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años será castigado, como responsable de agresión sexual a un menor, con la pena de prisión de dos a seis años.

Artículo 182. Cuando la conducta consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años.

Artículo 183. Las penas señaladas en los artículos anteriores se impondrán en su mitad superior cuando concorra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 180, así como cuando el autor se haya prevalido de una relación de confianza, autoridad o superioridad derivada de una función pública, laboral, familiar o de hecho.

Capítulo III. Del acoso sexual:

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses.
2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses.
3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena se impondrá en su mitad superior en cualquiera de los supuestos previstos en los apartados anteriores.

Capítulo IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual:

Artículo 185. El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de doce a veinticuatro meses.

Artículo 186. El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año, o multa de doce a veinticuatro meses.

Capítulo V. De los delitos relativos a la prostitución, la explotación sexual y la corrupción de menores:

Artículo 187.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o de una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.
2. Incurrirán en las penas señaladas, en su mitad superior, y además en la de inhabilitación absoluta de seis a doce años, los que realicen los hechos prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público.
3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

Artículo 188.

1. El que determine, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, a persona mayor de edad a ejercer la prostitución o a mantenerse en ella, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.
2. Se impondrán las penas correspondientes en su mitad superior, y además la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años, a los que realicen las conductas descritas en el apartado anterior prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público.
3. Las penas señaladas se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones sexuales cometidas sobre la persona prostituida.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años: a) El que utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades. b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de material pornográfico en cuya elaboración hayan sido utilizados menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.
2. El que para su propio uso adquiera o posea material pornográfico en cuya elaboración se hubieran utilizado menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección será castigado con la pena de prisión de tres meses a un año.
3. Se impondrá la pena superior en grado cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.
4. El que contactare con un menor de dieciséis años a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación y le propusiere concertar un encuentro con el fin de cometer contra el mismo cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años.

5. El que embaucare a un menor de dieciséis años para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes o grabaciones de contenido sexual será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.
6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

Artículo 190.

Las condenas de jueces o tribunales extranjeros por delitos comprendidos en este Capítulo producirán los efectos de reincidencia, salvo que el antecedente penal haya sido cancelado o pueda serlo con arreglo al Derecho español.

Capítulo VI. Disposiciones comunes a los capítulos anteriores:

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones o abusos sexuales, o acoso sexual, será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal.
2. El perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados por la comisión de uno o más delitos comprendidos en este Título se les podrá imponer además una medida de libertad vigilada.
2. Los jueces y tribunales impondrán, además de las penas que correspondan, la pena de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión, oficio o actividad, sea o no retribuidos, que lleve aparejada la posibilidad de contacto habitual con menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 193.

En los delitos previstos en este Título, la responsabilidad civil se determinará conforme a las reglas generales.

Artículo 194.

Lo dispuesto en los artículos anteriores es aplicable a los que se realicen a distancia, mediante cualquier tecnología de la información y la comunicación.