
Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso en la FEDERACIÓN DE BALONCESTO DE MADRID

I. Objetivo del presente protocolo

El presente protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de **acoso sexual y acoso por razón de sexo**, así como las situaciones de **acoso moral o «mobbing»**.

Por ello, en el **caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos** (protocolo de acoso en la empresa), **el presente protocolo les será de aplicación**, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este protocolo se consideran **dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso**, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. **Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.**
2. **Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.**

II. Declaración de principios y medidas de prevención

En la convicción de que la cultura y valores de FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la empresa, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona constitucionalmente reconocidos, **se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención tratamiento del acoso sexual y/o por razón de sexo, a través del cual se definen las pautas que deben regir para, por un lado, prevenir este tipo de conductas y, por otro lado, erradicar todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral**, haciendo extensivo el presente protocolo a todos los **trabajadores** y trabajadoras de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID de cualquiera de sus centros, quienes tienen **el deber de cumplirlo**.

En este sentido, y **al mismo tiempo, se cumple también por las partes con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en cuyo artículo 48 se establece lo siguiente:

«1. Las empresas **deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo** y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer **medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.**

Los representantes de los trabajadores deberán **contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo».**

En esta empresa consideramos que las **conductas** constitutivas de acoso no **perjudican únicamente a las trabajadoras y los trabajadores** directamente afectados, sino que **repercuten igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la empresa.** Por ello, la **“FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los siguientes principios:**

1. **Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno**, y a que se respete su integridad física y moral, **no pudiendo estar sometida, bajo ninguna circunstancia**, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, **a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.**
2. **Los trabajadores y trabajadoras de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo**, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, **incluidos los derivados de conductas de acoso.**

A tal fin, se compromete especialmente a:

1. **Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente**, en su caso, las consecuencias derivadas de **este tipo de conductas**, en relación al personal que trabaja en FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la empresa, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.
2. **Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso**, garantizando el derecho a invocar el mismo, **en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados** en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. **Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de**

las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora plantilla que consideren que han sido objeto de acoso, quienes plantean una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o intervención como testigos.

Dicho **procedimiento** velará especialmente por:

- **Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado**, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.
 - **Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.**
 - **Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.**
3. **Informar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.**

El presente protocolo se incorporará, como anexo, al Plan de Igualdad firmado por la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID. Se dará una copia del mismo a todos los trabajadores.

III. Definiciones

- **I. Acoso sexual**

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, siendo suficiente para tener tal consideración que se trate de un único episodio grave, aunque generalmente el acoso no se conciba como algo esporádico, sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento.

Este acoso se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando se condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

A título de ejemplo, se relacionan las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) El uso de gestos obscenos.
- c) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o

condición sexual del trabajador o la trabajadora.

- d) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

- **II. 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.**

Al igual que en el caso anterior, este acoso también se considerará, en todo caso, discriminatorio, máxime cuando condicione un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes:

- a) El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad
- b) El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo
- c) Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas

- **III. Chantaje sexual**

Es el **acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada**, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.

- **IV. Acoso sexual ambiental**

Aquella **conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. A diferencia del chantaje sexual, en el acoso sexual ambiental ya no existe una conexión directa entre requerimiento sexual y la condición de empleo.**

- **V. Acoso psicológico**

- a) Las actuaciones que tienden a **marginar a la víctima, o prohibir a los compañeros hablar con la víctima**
- b) actuaciones dirigidas a **desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal**

o laboral, como son ridiculizar o burlarse de la víctima u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

- *VI. Acoso moral*

Aquella situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador.

IV. Órgano instructor

En el ámbito de aplicación del presente protocolo, la comisión instructora (en adelante CI) intervendrá tanto en el procedimiento de intervención previa como formal, **y se constituirá una Comisión por cada denuncia interpuesta, estando compuesta la misma por dos miembros designados por la empresa y dos personas designadas por la RLT (Representación Legal de los Trabajadores)**. Entre estos cuatro miembros, y por mayoría, se elegirán dos representantes, designados como instructor/a (dirección empresa) y asesor/a que realizarán las siguientes funciones:

- **Instructor/a:** llevar a cabo la **tramitación administrativa del expediente y su custodia**, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.
- **Asesor/a:** asesorar tanto al instructor/a como al resto de la comisión. Dicho cargo deberá recaer en una persona con conocimiento y experiencia en la materia.

Cualquiera de los miembros de la comisión instructora podrá ir acompañado de un asesor o asesora externo.

La representación sindical en la comisión instructora será rotativa en cada expediente (instrucción) entre los sindicatos firmantes del protocolo. Asimismo, la persona denunciante podrá elegir a otro sindicato distinto al que le correspondiera por turno, con lo que para el siguiente caso continuaría la rotación anterior.

En ningún caso podrán ser miembro integrante de la comisión instructora las personas relacionadas con el denunciante o el denunciado, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, así como aquellas que tengan una amistad íntima o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de cualquiera de ellos y, especialmente, aquellas que pertenezcan al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación de acoso.

Para que la comisión instructora esté válidamente constituida será necesario que concurran todos sus miembros. Estando válidamente constituida, se entenderá que los acuerdos están válidamente adoptados cuando cuenten con el voto favorable de la mayoría de los miembros.

V. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes **medidas**:

- **Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso.** Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- **Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.**
- **Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo,** inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- **Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso,** evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- **Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores** que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- **Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados,** tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- **Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada,** las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, **y proceder a poner en marcha el protocolo acordado.** La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora

de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

VI. Procedimiento de actuación

A fin de erradicar las posibles situaciones de acoso que se produzcan en la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID llevará a cabo dos procedimientos subsidiarios. Inicialmente, y a fin de favorecer la rápida restitución de la situación denunciada, se intentará resolver la denuncia de manera previa entre las partes mediante un **procedimiento informal**. En caso de que este modo de resolución resulte insatisfactorio, se iniciará el **procedimiento formal** para poner fin a la situación de acoso indeseada. Los gastos originados por la Instrucción serán a cargo de la empresa.

En cualquiera de los trámites de ambos procedimientos, cualquiera de las personas intervinientes (denunciante, denunciado o testigos) podrá estar asistido/a por la RLT, persona de confianza, previa indicación a la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID con una antelación de 48 horas. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

No obstante, lo anterior:

- Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.
- **Si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.**
- La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

A continuación, pasamos a exponer el desarrollo de cada una de dichas intervenciones.

• 1. Procedimiento informal

La intervención previa tendrá una duración de 5 días laborables, puede resumirse en las siguientes fases:

1. **Denuncia:** cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, o cualquier persona que haya sido testigo de esta situación, podrá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos (en adelante, «RRHH») de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID bien directamente o a través de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, la cual dará traslado inmediatamente a RRHH. En caso de que se presente directamente a RRHH, estos lo comunicarán también, con carácter inmediato, a la RLT.

Dicha denuncia deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante.
- Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- Detalle de los hechos.
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos.
- Lugar de los hechos.
- Nombre y apellidos de los posibles testigos.

Se adjunta al presente protocolo modelo de denuncia a utilizar por las personas denunciantes, como Anexo 1, estando la misma a disposición de cualquier persona que tenga interés en presentar denuncia.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

2. **Entrevista:** La comisión instructora, a contar desde el día siguiente a aquel en que se hubiere interpuesto la denuncia, la comisión instructora mantendrá una entrevista, de forma individual y separada, con la presunta víctima, la persona denunciada y las/os posibles testigos, manteniendo la confidencialidad de lo que aflore en dichas entrevistas.
3. **Intervención:** La comisión instructora intercederá entre la persona denunciante y denunciada para hacer saber a esta última que hay una serie de conductas manifestadas como indeseadas por la primera, para que, de este modo, cesen dichas conductas. Y podrá proponer algún tipo de medida.

En caso de que la persona denunciante y/o víctima del acoso no acepte las medidas propuestas, se procederá a abrir expediente de investigación, pasando por tanto a la fase formal.

4. **Acta:** La comisión instructora redactará un acta, en el plazo máximo de 48 horas a contar desde que se realizará la última entrevista, en la que manifestará lo siguiente:
 - Dar por **desierto** el procedimiento por entender, con claridad, que no se constatan las circunstancias para que se dé el acoso.
 - **La conclusión de la intervención previa por acuerdo entre las partes**, proponiendo, a la Dirección de la Empresa, las medidas que se estimen oportunas.
 - **La conclusión de la intervención previa sin avenencia entre las partes e inicio de la intervención formal**, adoptando las medidas cautelares que estimen oportunas por parte de la empresa.

- **II. Procedimiento formal**

Inmediatamente que finalice la intervención previa, mediante acta en la que se manifieste la **falta de acuerdo**, no existiendo aceptación de las medidas por denunciante, víctima o cualquier de las partes intervinientes o porque se hubiera decidido no acudir al procedimiento previo porque existen indicios suficientes para abrir expediente de investigación, por tratarse de un claro acoso directo, por las circunstancias del caso o por ser requerido por cualquiera de las partes, la comisión instructora dará una tramitación formal a la denuncia, en la que se seguirán los siguientes pasos:

1. Entrevista: La comisión instructora entrevistará a la persona denunciante en el plazo máximo de los 10 días laborables siguientes a aquel en que se hubiere tenido conocimiento de la denuncia y, a la persona denunciada, dentro de las 48 horas siguientes al día en que hubiere tenido lugar la entrevista con el denunciante, informando a la persona denunciada de los hechos que se le imputan y solicitándole su versión de lo ocurrido., esta segunda entrevista no será obligatoria para ninguna de las personas implicadas siempre que hayan sido entrevistadas en el procedimiento previo. La comisión instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas. En ambas entrevistas, la comisión instructora:

- Recabará de la persona afectada y denunciada el consentimiento expreso y por escrito para poder acceder a cuanta información sea precisa para la instrucción del procedimiento.
- Se informará a la persona afectada y denunciada de que la información a la que tenga acceso la comisión instructora y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y serán confidenciales, excepto en el caso en que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.
- Advertirá a la persona afectada y denunciada de que todo lo que se declare es estrictamente confidencial, tanto por su parte como por la comisión instructora, indicándoles que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista, bajo apercibimiento de adoptar las medidas disciplinarias oportunas en caso de divulgar, a través de cualquier medio, cuanto se hubiese comentado en dicha entrevista.

3. Instrucción: Tras contrastar ambas versiones, la comisión instructora, previa adopción de las medidas cautelares que estime oportunas en aquellos casos en que las circunstancias lo aconsejen, o ratificar las ya adoptadas en la fase de intervención previa, si esta se diera, llevará a cabo las **siguientes actuaciones**, pudiendo servirle, para ello, de la colaboración de terceras personas, bajo el estricto deber de confidencialidad:

- **Determinar las personas a ser entrevistadas**, debiendo entrevistar necesariamente, como mínimo, a aquellas que hubieren sido propuestas por las partes.
- **Llevar a cabo las entrevistas con las personas indicadas en el apartado anterior**, para lo cual la comisión instructora seguirá las mismas tres directrices indicadas en el apartado 1 anterior referente a las entrevistas a realizar a la persona afectada y denunciada. La comisión instructora elaborará un acta recogiendo el contenido de cada una de las entrevistas.
- **Determinará las pruebas que se deban practicar**, establecerá el procedimiento para su obtención y practicará las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- **Recabar cuanta información entienda necesaria para la resolución del expediente, del entorno de las partes implicadas.**

Las partes implicadas, esto es, tanto la persona afectada como la denunciada, tendrán derecho a conocer, en todo momento, el procedimiento que se va a seguir y el curso de las actuaciones.

La presente fase de instrucción tendrá una duración máxima de 7 días laborables, ampliable por la comisión instructora en los casos en que, a fin de poder practicar pruebas de las que se entienda vaya a desprenderse información relevante, entiendan estrictamente necesario.

3 Informe: La comisión instructora elaborará, en el plazo máximo de 7 días laborables desde la finalización de la instrucción, un informe en el **que se recoja** el resultado de la misma, esto es:

- El contenido relevante de cada una de las entrevistas, tanto con la persona afectada y denunciada como con cuantas terceras personas hayan intervenido en la instrucción.
- La información recabada del entorno de las partes implicadas que resulte de especial interés.
- Los resultados de interés que se desprendan de la práctica de las pruebas.
- Las conclusiones de la comisión instructora podrán tomar una de las siguientes direcciones:
 - El **archivo del expediente**, por entender que no existe situación de acoso, según ha quedado el mismo definido en el presente protocolo.
 - **Proponer medidas para poner fin a la situación de acoso.** Entre dichas medidas **podrán encontrarse la adopción de medidas disciplinarias para la persona acosadora**, así como ayuda psicológica o médica a las personas afectadas, sin perjuicio de cualquier otra que se considere conveniente.

Si se propusiese a la dirección de la empresa la adopción de medidas disciplinarias, esta impondrá las que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación.

En caso de que, determinada la situación de acoso, y habiéndose impuesto las sanciones oportunas, no se encontrare entre ellas la de resolver la relación laboral con la persona acosadora, la comisión instructora podrá proponer medidas que estime oportunas para evitar la convivencia de la persona acosadora con la acosada en el mismo centro de trabajo o en distintos, que impliquen una relación laboral, teniendo preferencia la persona afectada a la hora de determinar dichas medidas. En ningún caso dichas medidas podrán suponer una mejora en las condiciones de trabajo de la persona acosadora.

La dirección de RRHH adoptará alguna de las medidas propuestas.

En el mismo informe se podrán incluir alegaciones de parte cuando se considere necesario.

El informe se remitirá, en un plazo máximo de 48 horas, a la dirección de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID que la trasladará a las partes implicadas, y a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo o provincia de las partes, cuando ésta haya conocido del proceso, dando con él por finalizado el procedimiento, salvo en lo referente a las actuaciones que corresponda llevar a cabo a la Dirección de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID por las conclusiones y medidas indicadas en el mismo.

VII. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

VIII.- Coordinación empresarial

Para aquellos casos en que denunciante o denunciado no pertenezcan a la plantilla de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID, el procedimiento se aplicará con las mismas garantías y en su caso, de forma coordinada con la/s empresa/s implicada/s, siguiendo las siguientes pautas en función de cada caso:

a) **Persona denunciante no es trabajadora** de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID pero sí la persona denunciada: de acuerdo con el procedimiento de denuncia, cualquier persona que se considere víctima de acoso o quien tenga conocimiento de un caso de acoso lo pondrá en conocimiento de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID. Una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida.

Además, a través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que quede constatado el acoso, la dirección adoptará las medidas necesarias para revertir la situación y con este fin, se dará traslado de la resolución final del expediente a la empresa a la que pertenece la víctima del acoso.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

b) **Persona denunciante es trabajadora** de la FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID pero no la persona denunciada: la denuncia se presentará ante la compañía por el procedimiento descrito en este protocolo. Si la persona denunciada es trabajadora de una empresa proveedora o cliente, una vez presentada la denuncia, el procedimiento se aplicará de la forma establecida, debiendo ser informada la empresa implicada:

- De la apertura del expediente.
- De las medidas cautelares adoptadas, si proceden.
- De la resolución final.

Las medidas cautelares que impliquen cambio de puesto o de condiciones de trabajo de la persona denunciada serán propuestas a la empresa a la que pertenece y serán informadas a la CI con el fin de quedar recogidas en el informe de resolución final. En caso de que la empresa implicada no responda o decida no aplicar medidas cautelares, se propondrá a la persona denunciante la posibilidad de que las medidas cautelares recaigan sobre ella, con el fin de evitar la continuación del supuesto acoso. En todo caso, serán aceptadas de manera voluntaria o no se aplicarán.

A través de la dirección, se requerirá de la empresa implicada cuanta documentación e información sea necesaria para el esclarecimiento de los hechos por parte de la comisión instructora. En caso de que la empresa implicada se niegue a facilitar dicha información, deberá constar este hecho en el informe de resolución de la CI.

En caso de que la empresa implicada abra a su vez expediente de investigación del mismo caso, se le facilitará la información y documentación necesarias para el esclarecimiento de los hechos y se le solicitará información sobre la resolución final que adopte.

IX. Confidencialidad

Según la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el expediente de investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario hasta que el instructor decida levantarlo total o parcialmente. A estos efectos, todos los que intervengan en el mismo serán advertidos expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo sobre su intervención en la comisión y de cuanta información tuvieran conocimiento por su comparecencia ante la misma, fuere en la calidad que fuere.

Adicionalmente, toda persona implicada en el procedimiento deberá cumplimentar el compromiso de confidencialidad.

Desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación asignarán al expediente un número de procedimiento compuesto por un código numérico específico, compuesto por un número secuencial y el año en curso. Esta numeración que se iniciará cada año natural, deberá figurar en todos los escritos. También se asignarán unos códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosadora, como de la persona acosada, preservando así la identidad de ambas partes intervinientes.

Por la comisión se remitirá a la presunta víctima escrito que deberá contener como información sobre los códigos numéricos asignados tanto al expediente como a las persona acosada o acosadora.

X. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso.

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.



FRANCISCO OLMEDILLA DI PARDO
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
FEDERACION DE BALONCESTO DE MADRID