



**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO
SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO,
PROTECCIÓN DEL COLECTIVO LGTBI
CONTRA EL ACOSO Y LA VIOLENCIA
Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA
LIBERTAD SEXUAL**

NG-RHS-004

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FÚTBOL PROFESIONAL

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.	4
3. OBJETIVOS.	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	6
5. PRINCIPIOS.	6
5.1. Confidencialidad y reserva.	6
5.2. Diligencia y celeridad.	6
5.3. Respeto y dignidad a las personas.	6
5.4. Contradicción y oralidad.	6
5.5. Protección de Datos.	7
5.6. Indemnidad frente a represalias.	7
5.7. Protección social de la víctima.	7
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.	7
6.1. Acoso sexual.	7
6.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual.	7
6.2. Acoso por razón de sexo.	8
6.1.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.	8
7. MEDIDAS PREVENTIVAS.	8
8. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.	9
8.1. Comisión instructora para el tratamiento de comunicaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y otras conductas contra la libertad sexual.	9
8.2. Procedimiento de actuación.	10
8.2.1. Canales de comunicación.	10
8.2.2. Requisitos de la comunicación.	10
8.2.3. Gestión de la comunicación.	12
8.2.4. Investigación.	12
8.2.5. Resolución.	13
9. DECISION DE LA DIRECCIÓN.	14
10. VIGENCIA Y REVISIÓN.	14

1. INTRODUCCIÓN.

La Sociedad Española de Fútbol Profesional (en lo sucesivo LALIGA) y la representación de las trabajadoras y trabajadores (en lo sucesivo identificada como "RT"), son conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral. Tanto la cultura como los valores de LALIGA tienen como objetivo primordial preservar la seguridad y salud en el trabajo y el respeto a las personas que integran la empresa, garantizando un entorno de trabajo que proscriba la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como la protección del colectivo LGTBI contra el acoso y la violencia, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa internacional, europea y nacional.

La integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato son derechos que se encuentran reconocidos en los arts. 10, 14, 15 y 18 de la Constitución, los arts. 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los arts. 7, 8 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y 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, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, da un gran paso prohibiendo expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Tras la publicación, el pasado 9 de octubre de 2024, del Real Decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se incorpora la obligación de disponer de un protocolo contra la violencia y el acoso de las personas LGTBI. Dicha obligación, de acuerdo con su artículo 8.4 párrafo último, queda cumplida incorporando al protocolo general frente al acoso sexual y por razón de sexo de LALIGA, las medidas para las personas LGTBI ampliándolo específicamente para incluirlas.

Así mismo se impone la obligación a la empresa y a la RT de negociar las medidas que se puedan establecer contra el acoso sexual y por razón de sexo, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El mismo artículo 48 de la Ley Orgánica establece en su número 2 la obligación de los representantes de los trabajadores de contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 propiciarlos.

Teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la aprobación de su anterior Protocolo para la prevención, el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y la necesidad de incorporar las medidas de protección del colectivo LGTBI contra el acoso y la violencia, LALIGA y la RT han acordado revisar y actualizar el texto aprobando un nuevo Protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y la protección del colectivo LGTBI contra el acoso y la violencia en el trabajo, reforzando su compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso.

En el sentido expuesto LALIGA y la RT son firmes en el compromiso de prevenir y evitar que se produzcan situaciones laborales que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como el acoso o la violencia por razones orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica tal y como establece la legislación vigente.

Con la finalidad de continuar cumpliendo con este compromiso, LALIGA implanta un nuevo procedimiento de prevención e intervención frente al acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, y la protección del colectivo LGTBI contra el acoso y la violencia en el trabajo, con la intención de prevenir y, en su caso, establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante este tipo de situaciones.

Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas que agrupan los contenidos mínimos establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre y en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:

1. Medidas preventivas, incluyendo una declaración de principios, la definición e identificación de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, así como las medidas de formación y sensibilización frente a estas conductas.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente de las conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, para dar cauce a las quejas o comunicaciones que pudieran producirse y medidas cautelares.
3. Medidas reactivas frente a las conductas contra la libertad sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

Medidas correctoras, incluyendo el régimen disciplinario.

- a. Bien autorizarlo por escrito su realización al personal que así lo solicite.
- b. Medidas de resarcimiento o restitución de los derechos de la víctima.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.

Las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso y la violencia sobre el colectivo LGTBI en el trabajo están totalmente prohibidas en la empresa y se consideran inaceptables. Por ello, las partes firmantes se comprometen a garantizar los siguientes principios:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándosele su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida en ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, expresión o identidad de género; diversidad de sexo genérica o familiar, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
2. Toda la plantilla tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Dada la condición de las conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, por orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar, como riesgos laborales de origen psicosocial, LALI-

GA se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.

3. LALIGA velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y del acoso por razón de sexo, por orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar como riesgos laborales en relación con la plantilla y también con personas que, no teniendo una relación laboral, presten servicios o colaboren con la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

4. LALIGA reconoce y garantiza el derecho del personal que se considere objeto de conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso y/o violencia por razón de la orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto en el presente protocolo.

5. Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas contra la libertad sexual en el trabajo, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el acoso y la violencia por razón de orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar, y el compromiso de informar y formar 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.

3. OBJETIVOS.

El objetivo de este protocolo es actualizar el procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar y otras conductas contra la libertad sexual, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y celeridad las comunicaciones que se presenten.

Este protocolo velará especialmente por:

1. Fomentar la cultura preventiva de cualquier tipo de conducta contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo.
2. Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones que atenten contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo, por razón de la orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar.
3. Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones por conductas que atentan contra la libertad sexual, en aras a precisar si en la empresa se ha producido dicha situación.
4. Determinar, en su caso, la necesidad de adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.
5. Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización.
6. Proteger a las personas que han presentado una comunicación frente a cualquier tipo de conducta real contra la libertad sexual en el trabajo, incluida las personas que se presenten como testigos, asegurando que, quienes intervengan en un 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. Igualmente serán objeto de protección las personas afectadas por la comunicación hasta que se demuestre en su caso la conducta comunicada.

Serán objeto de sanción aquellas personas que presenten una comunicación por una conducta contra la libertad sexual en el trabajo, cuando se demuestre que ésta es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar a la persona afectada por la comunicación y poner en entredicho su credibilidad.

7. Adoptar medidas disciplinarias contra el afectado/a por la comunicación cuando se constate una situación de acoso.

4. AMBITO DE APLICACIÓN.

El protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en LALIGA sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica, incluyendo el personal de ETT.

También resulta de aplicación a las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la empresa, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales, personal de contratas y subcontratas y personas autónomas que prestan servicios para la empresa, en aplicación de los procedimientos de coordinación de actividades empresariales en materia preventiva.

El protocolo será de aplicación a las conductas y actos contra la libertad sexual en el trabajo, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, incluidas las cometidas en el ámbito digital, que se producen durante el trabajo, en cualquier ámbito que tenga una relación directa con la prestación de servicios de las personas trabajadoras para LALIGA.

5. PRINCIPIOS.

El presente Protocolo cumple con los siguientes Principios:

5.1. CONFIDENCIALIDAD Y RESERVA.

Todas las personas que intervengan en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva. Por tanto, no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las comunicaciones presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento, con la única excepción de que sean requeridas por los jueces o las autoridades que correspondan. A partir de la comunicación 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.

5.2. DILIGENCIA Y CELERIDAD.

La investigación y la resolución sobre la conducta comunicada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

5.3. RESPETO Y DIGNIDAD A LAS PERSONAS.

LALIGA adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a la persona presuntamente acosada y a la supuesta persona acosadora, y respetando el principio de presunción de inocencia de ésta.

5.4. CONTRADICCIÓN Y ORALIDAD.

El presente protocolo se fundamenta en los principios de contradicción y oralidad: se resolverá tras escuchar a las partes implicadas, si bien se procederá a la grabación de las declaraciones o a su transcripción por medio de acta, siendo conservadas por la/s persona/s encargadas de la instrucción. El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Se perseguirá de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

5.5. PROTECCIÓN DE DATOS.

Se dará el debido respeto y cumplimiento de la normativa de protección de datos.

5.6. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS.

Queda prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo hacia una persona como consecuencia de la presentación de queja, reclamación, comunicación, recurso contra su discriminación por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra su libertad sexual o la de otra persona, así como hacia quienes comparezcan como testigos o participen en el procedimiento.

Sin embargo, la existencia de una comunicación que resulte ser falsa y se pueda acreditar que ha sido presentada con el ánimo de perjudicar, desacreditar y causar perjuicios a la persona afectada por la comunicación está tipificada en el régimen sancionador del convenio colectivo como una infracción muy grave y podrá dar lugar a la imposición de la correspondiente sanción, llevando aparejado el despido.

5.7. PROTECCIÓN SOCIAL DE LA VÍCTIMA.

Se establecerán medidas cautelares, que puedan proteger a la persona informante y/o a la persona afectada por la comunicación, en función de las circunstancias concurrentes, siempre con el consentimiento de la persona afectada, para proteger su salud psicológica y física en los trámites preliminares, durante el procedimiento y con posterioridad al mismo, si fuera necesario.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.

6.1. ACOSO SEXUAL.

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 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 un requerimiento de naturaleza sexual.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

6.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

Se consideran conductas constitutivas de acoso sexual:

1. Conductas verbales: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indecidas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2. No verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto u otros medios digitales, de cualquier otro tipo de contenido sexual de carácter ofensivo.

3. Físicas: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

6.2. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Con arreglo a lo dispuesto en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, constituye acoso por razón de sexo, y acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, en el marco de sus comunicaciones y, también, en las que se realicen a través de las tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso). Incluirá, asimismo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

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.

6.2.1. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

Se indican, a modo de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad y de crear un entorno inadecuado, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

1. Trato desfavorable a las mujeres y hombres o al colectivo LGTBI por el mero hecho de serlo.
2. La exclusión para el acceso al empleo o a cualquier condición de trabajo por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial o no se trate de una medida de discriminación positiva legalmente establecida o pactada en el Plan de Igualdad que trate de erradicar un desequilibrio entre hombres y mujeres.
3. Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada, por razón de su sexo/género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales.
4. Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona, por razón de su sexo/género.
5. Efectuar comentarios discriminatorios o vejatorios hacia personas en función de su sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales.
6. Utilizar el sexo o la orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales como un factor de insulto o degradación.

7. MEDIDAS PREVENTIVAS.

Para prevenir y evitar las situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo, LALIGA llevará a cabo las siguientes medidas:

1. Información y Sensibilización:

■ Se realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este protocolo, difundiendo el mismo a toda la plantilla, incluyendo a los cargos directivos.

El presente protocolo se colgará en la intranet de la empresa y se enviará por mail a toda la plantilla, teniendo en cuenta periódicamente a las nuevas incorporaciones.

El protocolo será accesible a las empresas contratadas/subcontratadas y personal autónomo que presente servicios para LALIGA.

Se facilitará la labor de la representación legal de la plantilla en la sensibilización de la plantilla según lo establecido en la LO 10/2020, de 9 de septiembre, de garantía de la libertad sexual, según la cual los delegados y delegadas “deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, incluidos los cometidos en el ámbito digital, 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 propiciarlos”.

2. Formación:

Se impartirá la formación necesaria en prevención e intervención frente a conductas contra la libertad sexual a todas las personas que formen parte de la Comisión Instructora para el tratamiento de comunicaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.

Se organizarán talleres formativos para la plantilla sobre prevención y actuación frente a conductas contra la libertad sexual, especialmente el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales e incidiendo en el ámbito digital.

LALIGA difundirá y dará a conocer el presente protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

8. MEDIDAS PROACTIVAS Y PROCEDIMENTALES.

8.1. COMISIÓN INSTRUCTORA PARA EL TRATAMIENTO DE COMUNICACIONES DE ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y OTRAS CONDUCTAS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL.

Se constituirá una Comisión Instructora para el tratamiento de las comunicaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual, 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 tres personas que serán:

- El Órgano de Cumplimiento Normativo (órgano unipersonal).
- La persona Directora de la Dirección de Gestión de Personas.
- La persona de LALIGA con la especialidad de prevención de riesgos psicosociales

Si, por cualquier motivo, estas dos personas y/o el órgano de cumplimiento, de forma individual o varias de ellas, pudieran estar afectadas directa o indirectamente por el caso de que se trate, poniendo en riesgo que su actuación se desarrolle con la independencia e imparcialidad requerida, por decisión propia o por solicitud de cualquier persona vinculada al caso, podrá realizarse su sustitución por otra persona de LALIGA con conocimiento suficiente y experiencia en caso de acoso sexual o por razón de sexo, o acoso por la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. La sustitución, de todas o alguna de estas tres perso-

nas, también podrá realizarse a favor de uno o varios terceros independientes con experiencia y conocimiento sobre la materia.

La instrucción de cada caso se podrá realizar por estas dos personas y/o el órgano de cumplimiento o por la persona o personas que estas designen (internas o externas). La persona o personas que instruyan serán responsables de impulsar y supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y de elaborar el Informe de conclusiones. Además, serán las encargadas de la tramitación administrativa del expediente informativo, a cuyo efecto realizarán las citaciones y el levantamiento de las actas que proceda, grabando en su caso las entrevistas cuando consienta la persona entrevistada, así como dando fe del contenido o acuerdos y custodiarán el expediente con su documentación.

Adicionalmente, podrá nombrarse una persona asesora, como persona técnica encargada del asesoramiento a la Comisión Instructora. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y otras conductas contra la libertad sexual.

8.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

8.2.1. Canales de comunicación

Las comunicaciones por acoso sexual o por razón de sexo u otras conductas contra la libertad sexual se presentarán a través de los canales integrantes del Sistema Interno de la Información, de acuerdo con lo establecido en el MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN, que son los siguientes:

a. Canal Ético: Canal interno disponible para los profesionales de la Organización con el objeto de poder comunicar cualquier comportamiento irregular en el seno de la misma, incluidos aquellos comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo en el entorno profesional.

Esta herramienta resulta de fácil acceso y se encuentra disponible 24 horas al día, 365 días al año a través de la intranet corporativa.

b. Canal de Integridad: Canal habilitado con el fin de que se puedan comunicar conductas o comportamientos irregulares de los que tengan conocimiento, en relación con la integridad de sus competiciones deportivas, la protección a la infancia sobre aquellos menores que participen en actividades organizadas por la Organización LALIGA o en las que ésta colabora, así como cualquier otra conducta irregular. Dicho canal se encuentra ubicado en la página web corporativa de la Organización LALIGA, en una sección separada y fácilmente identificable para cualquier tercero, siguiendo la siguiente ruta de acceso "LALIGA Institucional" "Guías, Manuales y Canales".

c. Comunicación verbal u otra Comunicación escrita: No obstante lo anterior, al margen de los canales anteriormente descritos, las personas incluidas en el alcance del Manual de Funcionamiento podrán igualmente trasladar cualquier comunicación por acoso sexual o por razón de sexo, por escrito o de modo verbal (mediante reunión presencial o telemática), anónimamente o no, de modo enunciativo pero no limitativo, ante: (i) el Órgano de Cumplimiento de LALIGA, (ii) la Dirección de Gestión de Personas, (iii) la Dirección Legal, (iv) ante otros órganos y personas de la Organización (por ejemplo: cualquiera de los miembros de la representación de los trabajadores formalmente constituida).

En caso de comunicaciones remitidas verbalmente, éstas se documentarán, previo consentimiento del informante, (i) mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible; o bien (ii) a través de una transcripción completa y exacta de la conversación.

8.2.2. Requisitos de la comunicación

La comunicación de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo o cualquier conducta contra la libertad sexual en el trabajo se podrá realizar de forma anónima o mediando identificación.

Además podrá hacerse por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos.

Las comunicaciones deben reunir una serie de requisitos mínimos para que puedan ser consideradas al efecto de iniciar el expediente y la correspondiente investigación, en caso de que sea necesario. Los requisitos mínimos de la Comunicación son:

- a. Identificación de las personas afectadas, es decir, aquellas que estén involucradas y/o que pudieran tener conocimiento de la posible situación de acoso sexual, por razón de sexo o contra la libertad sexual. Lo anterior, sin perjuicio de conservar el anonimato respecto de las personas informantes.
- b. Fechas aproximadas en las que pudo tener lugar el comportamiento irregular.
- c. Cómo se tuvo conocimiento de la posible conducta irregular.
- d. Descripción del comportamiento irregular del modo más preciso o detallado posible.
- e. En su caso, si es posible, aportar documentos o evidencias de los hechos comunicados.

Con el objetivo de obtener todos los datos necesarios para poder valorar la comunicación y tomar las acciones oportunas, será necesario proporcionar todos los anteriores datos. En el caso de que la Comunicación se haya cursado por cualquiera de los canales digitales referidos con anterioridad, dichos datos serán solicitados en el formulario de entrada, siendo obligatorio cumplimentar aquellos campos señalizados con un asterisco «(*)».

Si se opta por la plataforma, el referido formulario indicará que existe la opción de realizar la Comunicación de modo anónimo o no:

// En caso de optar por una comunicación no anónima, será requerido el correo electrónico con el fin de que la plataforma sobre la que se han configurado los canales digitales de información remita al informante un mensaje de confirmación de la comunicación cursada junto con el usuario y contraseña.

// En caso de optar por una comunicación anónima, la plataforma mostrará directamente a la persona informante el “usuario” y “contraseña”, debiendo ésta guardar las credenciales al efecto de poder acceder en el futuro a la citada plataforma y conocer el estado de su comunicación, así como facilitar información o documentación adicional que le haya podido, eventualmente, ser requerida.

En cualquier caso, el informante, en su primer acceso a la plataforma, deberá modificar la contraseña por motivos de seguridad. Asimismo, si el informante no accede a la plataforma por un periodo superior a noventa (90) días, deberá modificar la contraseña obligatoriamente por idénticos motivos.

En el caso de las comunicaciones que se realicen de modo verbal u otros medios escritos, también se ha previsto la opción del anonimato, cumpliendo los mismos requisitos mínimos anteriormente descritos, y debiendo indicar la persona informante cómo quiere que se le realicen las notificaciones.

Cuando la persona que realice la comunicación no sea la persona afectada o víctima de forma directa, la primera acción será comunicárselo por escrito y solicitar su ratificación.

Tanto la víctima del acoso sexual y/o por razón de sexo o la conducta frente a la libertad sexual, como la persona afectada por la comunicación tendrán derecho a ser acompañadas y/o representadas siempre por la representación legal/sindical o por la persona que estimen conveniente a lo largo de todo el procedimiento.

8.2.3. Gestión de la comunicación

La gestión de la comunicación deberá seguir los trámites establecidos en el MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN, en concreto en su número 5 relativo a la GESTIÓN DE LAS COMUNICACIONES RECIBIDAS, y específicamente en los siguientes puntos: Punto 5.1. relativo a la RECEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN. REGISTRO Y CLASIFICACIÓN, en concreto en sus números 5.1.1. y 5.1.2.

8.2.4. Investigación

Recibida la comunicación por el gestor del Sistema correspondiente o por las personas anteriormente identificadas, el proceso de análisis podría conllevar el ejercicio de acciones indagatorias adicionales, al efecto de decidir si se inicia un proceso de investigación o si se archiva la información por ser totalmente infundada o improcedente.

Si se decide continuar con la instrucción el gestor del Sistema lo remitirá a la Comisión Instructora, iniciándose la fase de investigación, comunicándolo al informante. Si por el contrario se decide rechazar la comunicación será notificado al informante haciendo constar en caso de rechazo, los motivos por los que se procede en dicho sentido.

En el supuesto de que el gestor del Sistema acuerde iniciar un procedimiento de investigación, se decidirá por la Comisión de Instrucción si dicho proceso es asumido internamente o si bien se le encarga a un asesor externo experto independiente, procediendo al nombramiento de las personas instructoras.

Acordado el inicio de la fase de investigación la Comisión de Instrucción y en su caso los instructores si fueran distintos, velarán por llevar a cabo cuantas medidas sean necesarias para investigar los hechos comunicados, garantizando que:

- a. Se preserve la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación.
- b. Se gestione el procedimiento de investigación con la objetividad, independencia y garantías necesarias para no sufrir presiones o interferencias.
- c. No persevere el daño derivado de la conducta o comportamiento comunicado.
- d. Se asegure el principio de audiencia, proposición de prueba, defensa y presunción de inocencia de las personas afectadas.
- e. Se preserven los medios de prueba recabados, respetando los derechos de las personas afectadas.
- f. Se evalúe la conveniencia de informar a las autoridades competentes.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal de la Comisión Instructora con la persona informante, de la que se tomará debida nota de su declaración. Se citará a la persona informante en un plazo máximo de 3 días hábiles a la recepción de la comunicación. Si la persona informante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona informante, en un plazo máximo de 3 días hábiles se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano y, por tanto, ratifique los hechos comunicados. Tras la/s entrevista/s con la persona informante y la víctima, se notificará el inicio del procedimiento de investigación a la persona afectada por la comunicación en un plazo máximo de diez (10) días hábiles desde la apertura del procedimiento y será citada para su audiencia.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona agresora y las interferencias durante el proceso de investigación, la Comisión Instructora podrá proponer medidas cautelares mientras dure la investigación y hasta su resolución. Estas medidas en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni

ninguna modificación sustancial de las mismas.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos comunicados. Para ello, la Comisión Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de conducta contra la libertad sexual, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el trabajo.

De las actuaciones practicadas, la Comisión Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 15 días hábiles desde la presentación de la comunicación, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada para la práctica de diligencias adicionales de investigación o bien porque resulte necesaria la realización de desplazamientos para su práctica, así como la declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición o la coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal notificada.

La Comisión Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará por que la víctima sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la persona o comisión instructora.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada.

La Comisión o persona instructora podrá recabar de oficio, en cualquier momento del proceso de investigación, el asesoramiento o colaboración de aquellas Direcciones o personas de la Organización o terceros que fueran necesarias para el esclarecimiento de los hechos, la determinación de las consecuencias que se pudieran derivar y la forma de actuación

8.2.5. Resolución

La Comisión o persona instructora deberá emitir un informe. De ser personas distintas la persona instructora presentará el informe a la Comisión Instructora para su valoración. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles, pudiendo ampliarse 5 días más, en caso de que resulte necesario, computados desde la finalización de la investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas cautelares o preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

La Comisión Instructora elevará el informe de conclusiones junto con sus recomendaciones, de forma fundamentada, de la adopción de medidas preventivas, correctoras y disciplinarias a la Dirección. En el seno de la Comisión Instructora, las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

9. DECISION DE LA DIRECCIÓN.

La Dirección General Corporativa y/o la Presidencia, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión Instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 10 días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la Comisión Instructora, a la víctima y a la persona afectada por la comunicación, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En el caso de la persona acosadora o, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

De haberse declarado una situación de acoso se reforzarán las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, entre otras, las siguientes:

- /// Actualización de la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- /// Adopción de medidas de vigilancia de la salud para proteger a la víctima.
- /// Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- /// Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- /// Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra conducta contra la libertad sexual, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- /// Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales y otras conductas contra la libertad sexual, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a dirigirse, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal. En ese caso, quedaría paralizado el proceso de la Comisión Instructora.

10. VIGENCIA Y REVISIÓN.

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por la Dirección General Corporativa, sin perjuicio de la ratificación el Consejo de Administración.

Este protocolo se mantendrá en vigor durante un periodo de 4 años. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Empresa realizará una evaluación intermedia de su efectividad y una evaluación final, con objeto de valorar si cumple con los objetivos para los que se ha establecido o si es necesario modificarlo.

En todo caso, la revisión del presente protocolo se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1. En cualquier momento a lo largo de su vigencia cuando se considere necesario reorientar el cumplimiento de sus objetivos, incluyendo en el caso de que así lo imponga un nuevo Plan de Igualdad entre hombres y mujeres.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos normativos o su insuficiencia como resultado de actuaciones judiciales o de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**SOCIEDAD ESPAÑOLA
DE FÚTBOL PROFESIONAL**