

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



Índice de contenidos

INTRODUCCIÓN	3
COMPROMISO EN 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	6
IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS.....	7
1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	7
2. Definición y conductas de acoso por razón de sexo.....	8
3. Violencia en el ámbito digital.....	10
4. Definición y conductas de abusos sexuales.....	11
5. Medidas preventivas.....	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	14
7.1. Principios de funcionamiento.....	14
7.2. Reglas generales.....	14
7.3. Fases.....	14
ANEXO: MODELO DE COMUNICACIÓN DE HECHOS.....	18



INTRODUCCIÓN

El 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 Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria (en adelante, el protocolo) tiene como objetivo básico establecer pautas sistemáticas para la prevención, detección y actuación ante las posibles situaciones de violencia sexual, en específico a las ocasionadas por el acoso sexual y por el acoso por razón de sexo en su ámbito de actuación.

Además, para el Instituto Insular de Deportes de Gran Canaria (en adelante, el IID) este protocolo marca como objetivos adicionales conseguir que sus espacios de trabajo sean considerados espacios seguros, promover información sobre el fenómeno de las violencias sexuales y los acosos por razón de sexo que existen. Por último, se busca garantizar a todas las personas que se encuentren dentro de las instalaciones del IID la posibilidad de identificar y denunciar a tiempo posibles actuaciones.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos, entre los que destaca la dignidad de la persona. Aunque el acoso puede generar también daño a otros intereses jurídicos distintos (igualdad y prohibición de discriminación, honor, propia imagen, intimidad, salud, etc.), el acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre.

El acoso sexual y por razón de sexo suponen el inicio de una situación traumática que afecta negativamente el estado físico y psicológico de los que lo padecen, especialmente si las víctimas son personas menores de edad o sufren alguna discapacidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen modalidades de violencia sexual que no solo atentan contra la libertad sexual, sino que también lesionan el derecho fundamental a la integridad física y moral.

El deporte es un ámbito que no se encuentra exento de este tipo de violencia. Las estructuras deportivas (equipo, club, federación, empresa, etc.) tienen un componente jerárquico que, además, en muchos casos, implica que esa relación desigual se ejerza sobre personas menores.

Por ello, distintos organismos, de carácter nacional e internacional, han reconocido la existencia del acoso sexual y por razón de sexo en el escenario deportivo:

- En 1998, la II Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte realizó la *“Llamada a la Acción de Windhoek”*, que consideraba la responsabilidad de todos los actores implicados en el deporte de *“asegurar un entorno seguro y de apoyo para las muchachas y mujeres que participan en el deporte a todos los niveles, tomando medidas para eliminar todas las formas de acoso y abuso, violencia y explotación”*.



- En 2005, el Parlamento Europeo aprobó la Resolución sobre las mujeres y el deporte que insta “(...) a los Estados miembros y las federaciones a que adopten medidas destinadas a prevenir y eliminar el acoso y el abuso sexual en el deporte, haciendo aplicar la legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo, a que informen a las atletas y a sus padres sobre el riesgo de abuso y de los recursos de que disponen, a que den una formación específica al personal de las organizaciones deportivas y a que aseguren el seguimiento penal y disciplinario correspondiente”
- En 2007, el COI hizo pública una Declaración de Consenso sobre el Acoso y el Abuso Sexual en el deporte, en la que afirmaba que *“el acoso y el abuso sexuales en el deporte no discriminan por motivos de edad, sexo, raza, orientación sexual o discapacidad. (...) tanto el acoso como el abuso sexual se producen en cualquier deporte y a cualquier nivel, y parece ser que con mayor frecuencia en el deporte de élite. Los miembros del entorno del atleta que ocupan puestos de poder y autoridad suelen ser los principales autores, aunque los compañeros de los atletas también suelen identificarse como autores y normalmente son con más frecuencia personas del sexo masculino que del sexo femenino. (...) La investigación demuestra que el acoso y abuso sexuales en el deporte pueden afectar de forma grave y negativa a la salud física y psicológica del atleta, dando lugar a una reducción del rendimiento y provocando la marginación del atleta. La información clínica indica que las enfermedades psicosomáticas, la ansiedad, la depresión, el abuso de sustancias, las autolesiones y los suicidios son algunas de las graves consecuencias para la salud.”*
- En 2010, España ratifica el Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual, hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007, que supone la adopción de un amplio conjunto de medidas que afectan tanto a la definición legal de los delitos como a todo lo relativo a la prevención de la violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes en todos los contextos y ámbitos, incluyendo también el deportivo.
- En 2010, la UNESCO aprobó su Código de Ética Deportiva, que establece que las organizaciones deportivas tienen la responsabilidad de *“velar por la implantación de garantías en el contexto de un marco general de apoyo y protección a menores, jóvenes y mujeres, con objeto de proteger del abuso y acoso sexual a los grupos antes mencionados y de impedir la explotación de los menores, en particular de los que muestren aptitudes precoces”*.
- En 2013, el Senado español aprobó una moción en la que se insta al Gobierno a la adopción de determinadas medidas para evitar el abuso sexual, especialmente infantil y juvenil, en el deporte, con el siguiente texto:

“El Senado insta al Gobierno a:



- a) *Sensibilizar a los agentes del mundo del deporte del problema y de las diferentes formas de violencia sexual que tienen lugar en el deporte.*
- b) *Implementar estrategias de prevención del abuso sexual infantil y juvenil en las organizaciones deportivas españolas.*
- c) *Impulsar la elaboración y aplicación de códigos éticos y de conducta para los entrenadores y demás personal del ámbito deportivo, tanto si trabajan con adultos como con niños.*
- d) *Poner en marcha, en colaboración con las federaciones deportivas españolas, cursos de formación destinados a entrenadores y personal del ámbito deportivo para prevenir y detectar los casos de abusos sexuales.”*

De acuerdo a estas disposiciones, el IID estima acertado y oportuno impulsar medidas para prevenir, detectar y evitar tales situaciones.



COMPROMISO EN 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

El IID declara una política de tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Como parte de la declaración, el IID asume el compromiso de difundir la misma, además de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estas conductas en el seno de su organización.

Esta declaración alcanza a toda su estructura de personal, pero también al personal ajeno que le presta servicios externalizados, e incluso al personal en formación, con vínculo voluntario o que de alguna manera esté vinculada con el IID.

Cuando la relación sea indirecta, el IID requerirá a la entidad competente la solución y, en su caso, sanción sobre la persona responsable, sin perjuicio de la penalización o extinción de la relación que le vincule a esa entidad.

Este protocolo se aplicará tanto en los entornos de trabajo como en lugares diferentes derivados del vínculo con el IID, incluso en entornos virtuales como los facilitados por las tecnologías de la información y de la comunicación.

El 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 IID.

El IID sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomenta y/o tolere, tras un expediente informativo, 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.

Todo el personal del organismo tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas y se abstendrá de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

Además, cualquier persona relacionada con el IID podrá, 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.



IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS

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.

2. Definición y conductas 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, entendiéndose 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) Continuidad, 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 presumen inherentes a ella. 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 o inferiores jerárquicos, como compañeros o compañeras, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus componentes 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 de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

- **Ataques con medidas organizativas:**

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

- **Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:**

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. 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:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.



4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionalmente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

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

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

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 tengan 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:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica ¹)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware ²)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

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 sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

² *Spyware* es un *software* que tiene dicho objetivo.



Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o vídeos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos ³	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing ⁴ , outgoing ⁵)	Bullying sexualizado ⁶	Ciberflashing ⁷

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico ⁸

4. Definición y conductas de abusos sexuales

Se considera abuso sexual a cualquier tipo de actividad o contacto sexual, incluida la violación, que se produce sin consentimiento. El abuso sexual puede incluir actividades sin contacto, como el exhibicionismo o forzarte a mirar imágenes con contenido sexual. La definición legal de abuso sexual las podemos apreciar en nuestro ordenamiento jurídico, explícitamente en nuestro código penal, en su artículo 181, donde se comenta que el que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, realizare actos que atenten contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona, será castigado, como responsable de abuso sexual.

El abuso sexual puede incluir:

- Cualquier tipo de contacto sexual con una persona que no puede dar su consentimiento, como una persona menor de edad, que tenga dificultades que le impidan su normal desarrollo, que esté desmayada o que no esté en condiciones de responder.
- Cualquier tipo de contacto sexual con una persona que no da su consentimiento.

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 aplicaciones 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.



- Violación.
- Intento de violación.
- Coerción sexual.
- Contacto sexual con un niño.
- Caricias o contacto no deseados por encima o debajo de la ropa.

El abuso sexual también puede ser verbal, visual o sin contacto. Es cualquier situación en la que se fuerza a una persona a participar en una actividad sexual o en la que se expone visualmente a una persona a contenido sexual, situaciones que pueden considerarse abuso sexual:

- Mirar hurtadillas
- Exhibicionismo.
- Forzar a alguien a posar para fotos sexuales.

5. Medidas preventivas

Con el objetivo de prevenir y evitar comportamientos catalogables como acoso sexual o acoso por razón de sexo. Además, de los comportamientos que se consideran contrarios a la libertad sexual se adoptarán, entre otras las siguientes medidas:

- El IID publicará en su intranet y enviará al correo electrónico de cada persona a su servicio este protocolo, de forma que se conozca y se sepa la intervención a seguir ante los casos de acoso.
- El IID desarrollará campañas de sensibilización, haciendo hincapié en la aclaración de los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- El IID promoverá un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando los valores de igualdad de trato, respeto a todas las personas y sus realidades, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- El IID promoverá un contexto social de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier modalidad de violencia sexual contra adultos que ostente autoridad ante otros adultos y en especial referencia hacia los menores de edad.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplicará al personal del IID y también a las personas que presten servicios para el IID en sus instalaciones o en actos en los que participe el organismo.

El presente Protocolo se dirige tanto a las personas menores de edad como a los adultos, contemplándose procedimientos diferenciados en cada caso, ya que debe tenerse en cuenta la especial condición de vulnerabilidad de los niños, niñas y adolescentes.

Las personas menores de edad pueden estar expuestas a un mayor riesgo de ser manipulados y coaccionados por parte los/las agresores/as y presentan mayores dificultades que los adultos para revelar dichas situaciones, sobre todo si estas conductas están ejercidas por personas con una autoridad (real o percibida) sobre ellos y/o con la que mantienen una ligazón emocional.

La vigencia de este Protocolo será indefinida mientras no sea actualizada por otro documento alternativo y sus efectos comenzarán el 30 de septiembre de 2024, con la comunicación a la plantilla y aprobación de toda la comisión.



PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

7.1. Principios de funcionamiento

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo, así como de otras conductas contrarias a la libertad sexual. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad, celeridad, prudencia en la investigación y máxima sensibilidad y respeto para las personas implicadas, priorizando en los casos en los que se vean involucradas personas menores de edad su protección y prevaleciendo el interés superior del Menor en todo el procedimiento.
- c) Respeto a la presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

7.2. Reglas generales

No se abrirá ningún protocolo de acoso si no consta por escrito la comunicación de hechos presentada por la persona presuntamente afectada (o uno de padres y/o tutores legales si fuese menor) por una situación de acoso sexual o por razón de sexo y por situaciones contrarias a la libertad sexual.

En cualquier momento durante la tramitación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo regulado en el presente documento la indicada persona podrá comunicar al IID o al órgano de investigación su voluntad de no continuar con su tramitación. El desistimiento tiene como consecuencia el archivo del expediente, pero no determina que por el IID no se sigan realizando labores de investigación sobre los hechos inicialmente denunciados.

Además, la apertura del protocolo no impide que por cualquier persona afectada por el mismo pueda acudir a la vía jurisdiccional competente.

7.3. Fases

a) Conocimiento de los hechos

La comunicación de hechos podrá ser realizada de forma directa por la persona presuntamente afectada por una situación acoso sexual o por razón de sexo que tenga conocimiento de una posible situación de esta naturaleza.



Para dicha comunicación se podrá utilizar el siguiente canal:
acososexualexoiid@grancanariadeportes.com

Cuando la persona que realiza la comunicación no sea la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo por parte del IID se le informará que para que se inicie la tramitación del Protocolo es necesario que sea la propia persona presuntamente afectada por la indicada situación (o uno de padres y/o tutores legales si fuese menor), la que comunique los hechos al Instituto Insular de Deportes en los términos y en la forma antes indicados.

b) Admisión a trámite

Una vez que la comunicación de hechos ha sido realizada por la persona presuntamente afectada por una situación de acoso sexual o por razón de sexo y la misma ha sido conocida por la persona responsable de Igualdad en el IID, se dará traslado de ésta en el plazo de 2 días hábiles al representante de la comisión de investigación para que en su seno se determine si se admite o no a trámite. Si no concurriesen los elementos esenciales de las situaciones de acoso se comunicará a la persona presuntamente afectada su no admisión a trámite. Será potestativo acompañar dicha comunicación de informe sobre la causa de inadmisión.

En el documento de comunicación de hechos deberá constar la autorización expresa de la persona afectada de que los datos que en la misma se incorporan sean trasladados a todos los componentes de la comisión de investigación.

Si concurriesen indicios suficientes de la existencia de una situación de acoso se acordará la apertura del expediente/protocolo.

c) Apertura del Protocolo

Se nombrará un Instructor responsable de la investigación, que podrá incluir o no a otras personas que puedan ayudar a la tramitación del expediente.

Se deberá garantizar la objetividad e imparcialidad de las personas designadas para formar parte de la investigación.

d) Determinación de la comisión de investigación

Se constituye una comisión de investigación y de seguimiento para casos de acoso sexual o por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual, que está formada por:

- Delegado de protección: José María Cabrera. Jefe de Servicio.
- Persona responsable de igualdad: María Carmen Melián. Jefa de negociado.
- Instructor responsable de la investigación: Carlos Arteaga. Técnico medio.



En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente:

- Laura Luzardo. DUE.

En los casos para los protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, la comisión instructora tiene que estar formada por 2 personas de la parte empresarial y dos personas de la parte social.

e) Expediente

Una vez tomada la decisión de admitir a trámite el protocolo por el Órgano de Investigación se iniciará un expediente al que se le asignará un registro y en el que se irán incorporando todos los documentos e información que se genere durante la tramitación del protocolo, así como, la comunicación de hechos y la documentación e información que, en su caso, se hubiera aportado con la misma.

El instructor nombrado por la Comisión de Investigación será el responsable del expediente, debiendo impulsar y supervisar todas las actuaciones necesarias para su adecuada tramitación, hasta su resolución, debiendo encargarse de realizar todos los trámites que el mismo comporta -citaciones, actas-, además de tener un deber de custodia sobre su contenido.

f) Inicio. Comunicación a las partes

El instructor del expediente comunicará, en el plazo de dos días hábiles a las personas afectadas (denunciante y denunciada), la apertura del protocolo como consecuencia de una comunicación de hechos que pudieran ser constitutivos de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo y conductas contrarias a la libertad sexual.

g) Fase de investigación

El instructor realizará las actuaciones/diligencias que se consideren necesarias para comprobar la concurrencia, o no, de los hechos objeto de denuncia y, en su caso, se determinará si los mismos son subsumibles en los conceptos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Esta fase estará informada por los principios de celeridad, objetividad e imparcialidad y los deberes de confidencialidad y sigilo.

La duración de esta fase no superará con carácter general los diez días hábiles.

En cualquier caso, se realizarán entrevistas personales a las personas denunciante, y denunciada a los eventuales testigos, así como a aquellas personas objeto de la investigación que por el responsable del expediente se considere oportuno.

Los demás componentes de la comisión de investigación podrán participar de forma directa en las citadas diligencias, siempre y cuando las personas afectadas



por dichas diligencias no se opongan, de forma expresa y escrita, a dicha participación.

En las citaciones/comunicaciones que se remitan a las personas a las que se van a realizar las entrevistas, se les informará sobre su derecho a tener asistencia letrada o de cualquier persona que le pueda asistir.

h) Medidas cautelares

Durante toda esta fase, la comisión de investigación podrá proponer a la dirección-gerencia del IID, la adopción de medidas cautelares, sin que esto suponga, en ningún caso, una predeterminación del resultado del expediente.

i) Fase de resolución

Finalizada la fase de investigación, la persona instructora, con la información y documentación incorporada al mismo, elaborará un informe de conclusiones.

Dicho informe de conclusiones se elevará a la dirección-gerencia del IID o persona que se haya delegado al efecto para su valoración, consulta y participación.

La decisión del IID será comunicada a la persona denunciante, a la/as persona/as denunciadas y a la Comisión de Investigación, en un plazo máximo de siete días hábiles.

Si con motivo del resultado de la investigación, se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas serán notificadas a quien corresponda, conforme al ordenamiento administrativo o laboral.



ANEXO: MODELO DE COMUNICACIÓN DE HECHOS

COMUNICACIÓN DE HECHOS

- Datos para cumplimentar por la persona afectada (o padres y/o tutores en los menores de edad):

- Nombre:
- Apellidos:
- Tfno.:
- E mail:

- Nombre
- Apellidos:

