



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral

Versión: 1.0

Fecha: 22/03/2025

Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, versión 1.0

Entrada en vigor (22-03-2025) y vigencia hasta su modificación.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

1.- Introducción.

La Federación Canaria de Deportes Aéreos (FECDA) manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este protocolo.

Este protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación, es necesaria la implicación de todas las personas, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa.

FECDA, reconoce la necesidad de prevenir conductas de acoso en el trabajo, imposibilitando su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral; por un lado, enfatizando la no aceptabilidad de las conductas de acoso en el trabajo, del tipo que sean, y por otro, y de forma coherente, planteando acciones de prevención y de sanción de las mismas cuando estas se produzcan.

El respeto a la dignidad e intimidad de las personas, la lucha contra toda forma de discriminación, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la garantía de la seguridad y salud y de la integridad física y moral, constituyen derechos fundamentales de todos los trabajadores de FECDA.

Con objeto de garantizar la protección de los derechos de la persona legalmente reconocidos, FECDA, en su compromiso de establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicho acoso, manifiesta como principio básico, el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

FECDA se compromete a poner en marcha procedimientos que permitan prevenir, detectar y erradicar los riesgos psicosociales de los trabajadores y en especial protocolizar el proceso de actuación ante las conductas que puedan suponer un acoso laboral.

Este “Protocolo de actuación frente al Acoso Laboral”, constituye el instrumento para establecer el marco general de actuación de la política de prevención y detección en esta materia.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

2.- Objetivos.

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

3.- Ámbito de aplicación.

Este protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de FECDA

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de FECDA y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en FECDA.

4.- Definiciones.

Acoso sexual: lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.
- Grabar, difundir o publicar información, vídeos e imágenes relacionadas con la vida sexual de las personas a través de medios digitales.
- Enviar correos electrónicos, cartas, notas o mensajes de contenido sexual de carácter ofensivo por cualquier medio incluidos los digitales.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual).
- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc., con insistencia y repetición (acoso ambiental).

Acoso por razón de sexo: lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo:



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

- Tener actitudes condescendientes o paternalistas.
- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer acoso ambiental por razón de sexo.

5.- Principios y garantías.

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de la empresa.
- Confidencialidad
- La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada.

Derecho a la información

- Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo de personas formadas

- La empresa cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

- Trato justo
- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
- En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de la empresa adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.

Vigilancia de la salud

- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

5.- Derechos y obligaciones. Obligaciones de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a. a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

- b. a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - c. al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso

El incumplimiento de las obligaciones por parte de las empresas da lugar a la exigencia de responsabilidades administrativas y judiciales.

Derechos y obligaciones de las personas trabajadoras

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

6.- Prevención.

Las acciones de prevención de la federación son las siguientes:

- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en su detección.
- Implantar un procedimiento efectivo (protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, control y evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y/o planes de igualdad.
- Utilizar instrumentos de evaluación de riesgos que sean sensibles al género.

7.- Intervención.

El procedimiento de la empresa se puede iniciar por comunicación o directamente por denuncia.

Fase 1: Comunicación y asesoramiento

El objetivo de esta fase es informar, asesorar y acompañar a la persona asediada y preparar la fase de denuncia interna e investigación (fase 2), si procede.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

Esta fase, que tiene una duración máxima de tres días laborables, se inicia con la comunicación de la percepción o sospecha de acoso que pone en marcha las actuaciones de comunicación y asesoramiento.

La comunicación, la puede hacer:

- La persona afectada.
- Cualquier persona o personas que adviertan una conducta de acoso.

La comunicación se formula una vez pasados los hechos, tan pronto como sea posible, por el impacto emocional que estas situaciones conllevan, y se puede hacer mediante un escrito/formulario, correo electrónico o conversación.

La comunicación se presenta a la personas de referencias, (presidente de FECDA –o vicepresidente de FECDA prevención_acoso@fecda.org)

Las funciones de la/las persona/as de referencia son:

1. Informar y asesorar a la persona afectada.
2. Acompañar a la persona afectada en todo el proceso.
3. Proponer la adopción de medidas cautelares y/o preventivas.

Los resultados de esta fase pueden ser tres:

1. Que la persona afectada decida presentar denuncia.
2. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que hay alguna evidencia de la existencia de una situación de acoso. En este caso, se adoptaran medidas preventivas, de sensibilización y/o formación, o las actuaciones que considere necesarias para afrontar los indicios.
3. Que la persona afectada decida no presentar denuncia y la persona de referencia, a partir de la información recibida, considere que no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso. En este supuesto, se debe cerrar el caso, y no se debe hacer ninguna otra acción.

El personal de referencia es el responsable de la gestión y custodia de la documentación, si la hay, en la fase de comunicación y asesoramiento, garantizando la confidencialidad del conjunto de documentos e información que se generan en esta fase.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

Si la persona afectada decide no continuar con las actuaciones, se le ha de devolver toda la documentación que haya aportado. En caso de que decida continuar con las actuaciones de denuncia, la documentación se debe adjuntar al expediente de investigación que se genere.

Fase 2: Denuncia interna e investigación

El objetivo de esta fase es investigar exhaustivamente los hechos con el fin de emitir un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso, así como para proponer medidas de intervención. A estos efectos, se crea una comisión de investigación.

La comisión de investigación estará compuesta por personas internas de la entidad que guardan completa confidencialidad en torno al proceso de gestión de las denuncias / comunicaciones que se traten a través del protocolo de acoso.

La denuncia se debe presentar por escrito al presidente de FECDA – presidente@gmail.com, (persona de referencia)

La Comisión de investigación estudia a fondo las denuncias de acoso en el marco de la empresa, emite un informe vinculante sobre la existencia o no de una situación de acoso y hace recomendaciones, si procede, sobre las intervenciones y medidas que son necesarias.

Las funciones de la Comisión de investigación son:

- Analizar la denuncia y la documentación que se adjunta.
- Entrevistarse con la persona que denuncia. Si la persona denunciante ha decidido acudir directamente a la fase de denuncia e investigación, se debe informarla del procedimiento y de las vías posibles de actuación, y del derecho a la vigilancia de la salud. Si en la denuncia no están suficientemente relatados los hechos, se pedirá que se haga un relato adicional de los hechos.
- Entrevistarse con la persona denunciada.
- Entrevistar a los y las posibles testigos.
- Valorar si se precisan medidas cautelares.

El proceso de investigación concluye con un informe vinculante donde se incluyan las conclusiones a las que se haya llegado y se propongan las medidas correctoras que se consideren adecuadas.

El informe debe incluir, como mínimo, la información siguiente:



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

- Identificar a la/las persona/as supuestamente acosada/as y acosadora/as.
- Relación nominal de las personas que hayan participado en la investigación y en la elaboración del informe.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias.
- Otras actuaciones: pruebas, resumen de los hechos principales y de las actuaciones realizadas. Cuando se hayan realizado entrevistas a testigos, y con el fin de garantizar la confidencialidad, el resumen de esta actuación no ha de indicar quién hace la manifestación, sino solo si se constata o no la realidad de los hechos investigados.

Circunstancias agravantes observadas:

- Si la persona denunciada es reincidente en la comisión de actos de acoso. Si hay dos o más personas asediadas.
- Si se acreditan conductas intimidatorias o de represalias por parte de la persona acosadora.
- Si la persona acosadora tiene poder de decisión respecto de la relación laboral de la persona asediada.
- Si la persona asediada tiene algún tipo de discapacidad.
- Si el estado físico o psicológico de la persona asediada ha sufrido graves alteraciones, acreditadas por personal médico.
- Si se hacen presiones o coacciones a la persona asediada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con la intención de evitar o perjudicar la investigación que se está realizando.

La comisión de investigación es la responsable de la gestión y custodia, garantizando la confidencialidad, del conjunto de documentos que se generen en esta fase. La empresa pone a disposición los medios necesarios para hacer efectiva esta custodia.

El informe de la Comisión de investigación se remite al presidente de la federación

Fase 3: Resolución

Según el informe vinculante elaborado por la Comisión de investigación, la persona (dirección de la empresa o persona en quien delegue) emite una resolución del caso. Esta resolución se emite como máximo a los veinte días laborables desde el inicio del procedimiento, ampliables hasta treinta.



FEDERACIÓN CANARIA DE DEPORTES AÉREOS

C/ Fondos de Segura s/n - Estadio de Gran Canaria - Edificio de Servicios - 1ª Planta, Local 7B
Las Palmas de Gran Canaria - Islas Canarias - España - Tel.- 615602329 - Fax.- 928 400 805
www.fecda.org - e-mail: fecda@fecda.org - CIF: G-35543727

- Si hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso: Inicio del expediente sancionador por una situación probada de acoso y adopción de medidas correctoras (de tipo organizativo, como cambio de puesto o de centro de trabajo y, si corresponde, la apertura de un expediente sancionador, haciendo constar la falta y el grado de la sanción).
- Si no hay evidencias suficientemente probadas de la existencia de una situación de acoso:

En la resolución se deben hacer constar los datos identificativos de la persona denunciante y denunciada, la causa de la denuncia y los hechos constatados.

Se envía una copia autenticada de esta resolución a la persona denunciante y a la denunciada, así como la representación legal de las personas trabajadoras.

Si de la investigación realizada se deduce que se ha cometido alguna otra falta diferente a la de acoso que esté tipificada en la normativa vigente o en el/los convenio/s de aplicación (como el caso de una denuncia falsa, entre otras), se incoará el expediente disciplinario que corresponda.

Asimismo, tanto si el expediente acaba en sanción como si acaba sin sanción, se hará una revisión de la situación laboral en que ha quedado finalmente la persona que ha presentado la denuncia.

8.- Seguimiento y evolución

El presidente de FECDA se reúne con las personas trabajadoras una vez al año para hacer la evaluación y el seguimiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se garantizará que el protocolo esté accesible para su consulta en WEB.

PROTOCOLO ACTUACIÓN

