



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO

REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS

Elaboración:	Revisión:	Aprobación:
Cargo. Firma. Fecha:	Cargo. Firma. Fecha:	Cargo. Firma. Fecha:

Versión	Fecha	Afecta	Breve descripción del cambio
1ª	25/01/2017	Creación	
2ª	02/09/2024	Actualización	Adaptación a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Adaptación a la Ley 2/2023, 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS.....	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
a. DEFINICIONES.....	7
b. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL	9
c. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	10
d. TIPOLOGÍA DE ACOSO PSICOLÓGICO	11
e. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL	12
f. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO	13
g. TIPOLOGÍA DE ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL	13
5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	15
6. COMPROMISO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS	16
7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	18
a. CONTENIDO DE LA DENUNCIA.....	18
b. DELEGADO DE PROTECCIÓN	18
c. COMITÉ ASESOR	19
d. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	19
8. SANCIONES	23
9. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS.....	24
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO.....	26

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido por las normativas internas e internacionales; no obstante, diversas realidades nos muestran que se debe seguir trabajando en pro de la consecución de una igualdad plena en todos los ámbitos.

Este documento constituye el *Protocolo de prevención del acoso sexual, psicológico, por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, incluido el producido en el ámbito digital* de la **REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS** (en adelante “RFET”).

En la RFET, conscientes de que las organizaciones pueden constituir lugares donde pueden darse situaciones de acoso, se ha establecido un nivel de tolerancia cero ante este tipo de comportamientos, intentado prevenir y/o evitar estas actitudes, así como ofrecer un procedimiento de actuación ante este tipo de situaciones, todo ello con la intención de adoptar aquellas medidas que sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable.

El acoso y abuso sexual 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” (Art. 15 C.E.) y constituyen un atentado contra la “dignidad y desarrollo de la personalidad” que, juntamente con los derechos inviolables y el respeto a la ley y a los derechos de los demás “son el fundamento del orden político y de la paz social” (Art. 10 C.E.)

Los acosos y abusos sexuales son experiencias traumáticas que repercuten negativamente en el adecuado desarrollo de la personalidad y en el estado físico y psicológico de los que lo padecen, especialmente si las víctimas son personas menores de edad o con discapacidad.

Los acosos y abusos sexuales no escapan del ámbito del deporte ni de los centros donde éste se lleva a cabo. Hay que tener en cuenta que las relaciones entre los profesionales del mundo del deporte y las personas que lo practican son de carácter vertical, esto es, implican una desigualdad basada en el mayor poder y autoridad de que dispone la figura del profesional. Estas relaciones asimétricas pueden ser utilizadas de forma positiva, para

establecer los límites, enseñar una disciplina y respeto y dar seguridad o, de forma negativa, utilizándolas para forzar la realización de conductas que implican un grave riesgo para el desarrollo de la persona, como son los maltratos y abusos. Se debe también tomar en consideración la posibilidad de que se produzcan situaciones de acoso y abuso sexual entre los propios deportistas.

Las condiciones de convivencia entre los deportistas y su entorno conllevan unas peculiaridades que deben ser atendidas de un modo diferencial, en particular en el deporte de alta competición, en el que necesariamente se han de cumplir horarios intensivos de entrenamiento y de compartir numerosas estancias y concentraciones, así como traslados y viajes. Además, en la alta competición, con el objeto de facilitar la preparación y el acceso a instalaciones deportivas y otros recursos de calidad, es habitual que los deportistas se alojen en régimen interno en residencias especializadas durante largos periodos de tiempo, coincidentes incluso con el curso escolar.

Obviamente, este especial y estricto régimen de convivencia puede implicar la separación y alejamiento del deportista de su núcleo familiar y medio afectivo, circunstancias que podrían afectar a su desarrollo personal, lo cual exige un especial cuidado en el caso de la protección de las personas menores de edad.

2. OBJETIVOS

El presente documento tiene por objeto, el plantear los medios de actuación para la intervención en los posibles casos de conflicto y acoso psicológico, sexual, por razón de sexo, por razón de orientación e identidad sexual, por razón de expresión de género, y/o violencia física, incluyendo el acoso producido en el ámbito digital, y las formas de proceder a la hora de prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante estas situaciones.

1. Prevenir posibles situaciones de acoso y abuso sexual entre profesionales y deportistas federados y otras personas que prestan servicios para la Real Federación Española de Tenis.
2. Establecer un procedimiento de actuación ante indicios de situaciones de acoso y abuso sexual.
3. Promover un contexto social de rechazo y una adecuada respuesta ante cualquier modalidad de violencia sexual contra adultos y personas menores de edad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este documento se aplica a **todo el personal de la RFET**, entendiendo por tal tanto a empleados como profesionales, con independencia de si tienen con la federación una relación laboral o profesional. Se incluye, entre otros, a todos aquellos colaboradores, voluntarios, personal en prácticas, entrenadores, capitanes, delegados de equipo, árbitros, masajistas y proveedores, deportistas, así como otras personas que presten servicios para la RFET.

Por ámbito de la RFET se entiende tanto sus espacios físicos, instalaciones, como aquellos eventos o actividades que estén dirigidas o desarrolladas por la RFET.

4. MARCO CONCEPTUAL

a. DEFINICIONES

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, LOIEMH, facilita una definición diferenciada de **acoso sexual** y **acoso por razón de sexo**. Se trata en ambos casos, de un comportamiento que tiene el propósito de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo. La distinción entre uno y otro estriba en que, en el primero, el comportamiento tiene una naturaleza sexual y, en el segundo, el comportamiento se lleva a cabo en función del sexo de una persona.

Así, en su Artículo 7, apartado 1, dispone que:

“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 [...]”

Por su parte, y de conformidad con el Apartado 2 del Artículo 7, la definición de acoso por razón de sexo es la siguiente:

“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.”

Además de estas conductas descritas, quedan estrictamente prohibidas las siguientes:

- **Discriminación por embarazo o maternidad**: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.
- **Acoso por razón de orientación sexual**: Se considera acoso por razón de orientación sexual cualquier comportamiento realizado contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el

propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A tales efectos, se considera orientación sexual a la capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas del mismo o distinto género.

- Acoso por razón de identidad y expresión de género: El acoso por razón de identidad y expresión de género se refiere a cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

En este sentido, se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la experimenta, la cual podría corresponder o no, con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género como el habla, la vestimenta o los modales. Por otro lado, se entiende por expresión de género la forma en la que expresamos nuestro género: a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades.

- Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing”: El acoso psicológico en el trabajo se refiere a la exposición continua y prolongada a conductas de violencia emocional, que son dirigidas hacia una o más personas por parte de alguien que ostenta una posición de poder, la cual no necesariamente tiene que ser jerárquica. Estas acciones ocurren dentro del entorno laboral y representan un serio riesgo para la salud.

El objetivo de este tipo de acoso es erosionar la comunicación de la víctima, dañar su reputación, socavar su autoestima, y afectar deliberadamente sus condiciones de trabajo. Este proceso provoca un deterioro constante en la dignidad de la persona afectada, con la intención de que eventualmente abandone su puesto de trabajo.

Además, esta violencia psicológica puede basarse en factores como el sexo, la raza, la edad, las opiniones, la religión, o las circunstancias personales o sociales de la

víctima, atentando siempre contra su personalidad, dignidad o integridad física o mental. A menudo, esta situación evoluciona con el tiempo y puede iniciarse con eventos aparentemente insignificantes, que terminan por excluir a la víctima del ámbito laboral.

- Violencia en el ámbito digital: Cuando las conductas descritas anteriormente se produzcan utilizando tecnologías de la información y comunicación, estaremos ante conductas constitutivas de violencia digital.

Las características de las TIC han dado lugar a nuevas amenazas, derivadas, entre otras, de la velocidad con la que la información se difunde en este entorno, la posibilidad de acceder a la información gracias a los motores de búsqueda y las dificultades para su eliminación.

b. TIPOLOGÍA DE ACOSO SEXUAL

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso sexual con carácter enunciativo, y en ningún caso con carácter limitativo.

1. CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.

- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

2. CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

c. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de sexo, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

1. USO DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS POR EL HECHO DE SER HOMBRE O MUJER

- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas del colectivo LGTBIQ+.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

2. TIPOLOGÍAS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO A CAUSA DE EMBARAZO O MATERNIDAD

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles de lograr o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamiento, etc.).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tiene derecho.

d. TIPOLOGÍA DE ACOSO PSICOLÓGICO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso psicológico, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

- Asignar tareas que no tienen sentido, tareas degradantes o repetitivas, o establecer metas imposibles de alcanzar.
- Restringir las oportunidades de comunicación, impidiendo que la persona se exprese.
- Ignorar deliberadamente a la persona, evitando el contacto visual o no dirigiéndole la palabra.
- Aislar a la víctima de sus compañeros de trabajo, ya sea cambiándola de lugar o prohibiéndole hablar con ellos.
- Difundir rumores sobre su vida privada o profesional para ridiculizarla o calumniarla.

- Menospreciar su trabajo o denigrarlo frente a otros.
- Atacar sus creencias personales, ya sean políticas, religiosas o éticas.
- Aislamiento social intencionado.
- Críticas constantes e injustificadas sobre el trabajo o la personalidad.
- Negación de información necesaria para realizar el trabajo correctamente.
- Restricción de las oportunidades de comunicación, impidiendo que la víctima se exprese.

e. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de orientación sexual, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

- Hacer comentarios ofensivos, burlas o chistes sobre la orientación sexual de alguien, ya sea en su presencia o sin su conocimiento.
- Deliberadamente dejar fuera a una persona de reuniones, eventos o actividades laborales debido a que su orientación sexual no es aceptada o aprobada por compañeros o superiores.
- Preguntar de manera persistente e inapropiada sobre la vida personal o sentimental de la persona, especialmente si el tono sugiere desaprobación o curiosidad insana.
- Impedir que una persona acceda a promociones, ascensos o proyectos importantes basándose únicamente en su orientación sexual.
- Imponer sanciones o críticas excesivas e injustificadas en relación con el trabajo de la persona, motivadas por prejuicios hacia su orientación sexual.
- Compartir públicamente o sin consentimiento información privada sobre la orientación sexual de una persona.
- Usar apodos o nombres despectivos relacionados con la orientación sexual de una persona.
- Marginar a la persona en las interacciones sociales o profesionales debido a su orientación sexual.

f. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE IDENTIDAD SEXUAL Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso por razón de identidad sexual y/o expresión de género, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

- Realizar comentarios o burlas que se centren en la identidad de género de alguien, incluidos aspectos sobre cómo esta persona expresa su género.
- Excluir a una persona de reuniones, eventos o actividades laborales debido a su identidad de género, o hacer que se sienta excluida o no aceptada.
- Insistir de manera inapropiada y con un tono desaprobador en preguntar sobre el proceso de transición de una persona, o sobre detalles relacionados con su identidad de género.
- Rechazar intencionadamente el uso del nombre o los pronombres correctos de una persona, incluso después de haber sido corregido.
- Participar en comportamientos agresivos o intimidatorios, como impedir el acceso a baños que coincidan con la identidad de género de la persona, o hacer comentarios despectivos sobre su apariencia o proceso de transición.
- Usar un lenguaje o expresiones ofensivas para referirse a alguien debido a su identidad o expresión de género, o proferir insultos basados en estas razones.
- Despreciar o subvalorar el trabajo de una persona, o ridiculizar sus habilidades laborales o intelectuales, debido a su identidad o expresión de género.
- Asignar tareas que están significativamente por encima o por debajo de las habilidades de una persona, o que requieren una cualificación mucho menor a la que posee, basándose en su identidad o expresión de género.

g. TIPOLOGÍA DE ACOSO EN EL ÁMBITO DIGITAL

A continuación, se realiza una relación de las posibles conductas de acoso en el ámbito digital, con carácter enunciativo y en ningún caso con carácter limitativo.

- Difusión de imágenes o videos íntimos sin consentimiento.
- Amenazar a una persona con difundir sus imágenes, videos o información íntima si no cumple con determinadas demandas, que pueden ser diversa índole.
- Enviar mensajes ofensivos, intimidatorios o humillantes a través de redes sociales, foros o correo electrónico de manera constante, con el objetivo de perturbar emocionalmente a la víctima.
- Vigilar y seguir obsesivamente las actividades en línea de una persona, como su ubicación, interacciones en redes sociales, o actividades en plataformas digitales, con el objetivo de intimidar o acosar a la misma.
- Crear perfiles falsos en redes sociales o plataformas de mensajería para hacerse pasar por otra persona, generalmente para causar daño a su reputación o engañar a sus contactos.
- Publicar o compartir información falsa o malintencionada sobre una persona en redes sociales, foros o chats con la intención de dañar su imagen, reputación o relaciones personales.

5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ESPACIOS	ACTIVIDAD	ACCIONES PREVENTIVAS
ALMACENES	Se guarda material y documentación diversa.	- Hay una persona encargada de custodiar las llaves, por lo cual tiene conocimiento de los usuarios. - No cerrar con llave la puerta del almacén durante su utilización.
DESPACHOS Y SALAS DE REUNIONES	- Reuniones entre técnicos. - Reuniones con deportistas. - Reuniones con otros adultos (padres, árbitros, entrenadores...)	- No cerrar con llave los despachos durante su uso. - Controlar mediante un registro el uso del despacho, en el que constará el horario y las personas que acceden al mismo. En el CAR se requiere la solicitud de las salas de reuniones al personal administrativo, quien lleva un registro de los usuarios de los espacios.
HABITACIONES	Lugar de descanso y pernocta durante una concentración.	- Los menores de edad deben estar separados del resto de deportistas. - Las habitaciones de los menores serán dobles. - Controlar las visitas por el responsable de concentración. - Prohibición de compartir habitación adultos y menores de edad.

6. COMPROMISO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS

Con el fin de asegurar que el personal disfrute de un entorno de trabajo en que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, es importante plasmar como principio fundamental en materia preventiva, el rechazo absoluto a todo tipo de conducta de acoso y de violencia física, en todas las formas y modalidades establecidas anteriormente, sin atender a quien sea la víctima o el/la acosador/a, ni cual sea su rango jerárquico.

A fin de cumplir con el deber de la federación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todas las personas trabajadoras a ser tratados con dignidad, la REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE TENIS, manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura preventiva y organizativa de normas y valores contra dicha situación de acoso, manifestando como principio básico el derecho de los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno, como indican los siguientes apartados:

- I. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser sometido a tratos degradantes ni humillantes. Quedará en todo momento garantizado su derecho al honor, a la intimidad personal y familiar.
- II. Queda prohibida cualquier acción de intimidación, amenaza o daño entre los miembros de la Federación.
- III. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz y efectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo por ésta el estado de equilibrio entre el bienestar físico, mental y social, por tanto, las lesiones y patologías de carácter psíquico están integradas dentro de la obligación de protección que corresponde al Órgano de Gobierno.
- IV. La RFET se compromete a desarrollar acciones informativas y en su caso formativas entre el personal para prevenir conductas de acoso.

- V. La RFET se compromete a rechazar de raíz el hostigamiento y/o acoso, sea de la índole que sea, sin atender quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su rango jerárquico.
- VI. En la RFET quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

a. CONTENIDO DE LA DENUNCIA

En el momento de interposición de la denuncia o comunicación de acoso, el informante deberá comunicar, de ser posible, los siguientes aspectos:

- Identificación de la persona presuntamente acosada, de la persona presuntamente acosadora, y del denunciante, en caso de ser persona distinta a la víctima.
- Identificación del departamento y/o actividad dónde se han producido los hechos constitutivos de acoso o dónde se ha tenido conocimiento de los indicios referenciados.
- Todos los medios posibles de prueba al alcance del informante que sean relevantes, oportunos y lícitos.
- Descripción detallada y precisa de los hechos constitutivos de la denuncia.
- Identificación de posibles testigos del acoso.

b. DELEGADO DE PROTECCIÓN

Es aquella persona que ha sido designada por parte de la Federación realizar una primera tramitación y análisis de aquellas quejas y denuncias de posibles situaciones de acoso.

La persona nombrada como tal, tendrá la formación adecuada para tratar estos temas y, la capacidad de actuación en este ámbito. Una vez designada, se deberá comunicar su nombramiento a los miembros de la Federación y se facilitará la forma de contacto.

En cuanto a sus funciones:

- Investigación sobre los hechos ocurridos.
- Reunirse con las personas implicadas, siempre por separado.
- Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.).
- Facilitar asistencia en las vías y opciones para resolver el problema mediante una mediación informal entre las partes.

- Informar a la Comisión de Investigación, en caso de que el/la mediador/a lo considere procedente.
- Realizar un seguimiento y control de todas las quejas y denuncias presentadas (departamento, nº quejas...).

c. COMITÉ ASESOR

El Comité Asesor está integrado por el Presidente de la Federación, que lo preside, y dos miembros de la Federación, constituido para investigar una denuncia sobre un posible caso de acoso. Su función primordial es analizar en detalle la situación denunciada y proponer las medidas preventivas o correctoras oportunas para canalizar la situación.

Son funciones del Comité Asesor:

- Establecimiento de los procedimientos necesarios para recabar información objetiva respecto a las quejas recibidas en materia de acoso.
- Elaboración de propuestas para la mejora las quejas formuladas.
- Presentación de las conclusiones de la investigación y de las propuestas de resolución al Comité de Cumplimiento y el Órgano de Gobierno de la Federación para que se lleven a cabo las actuaciones preceptivas.

d. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

i. INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Todo trabajador y profesional incluido en el ámbito de aplicación del presente protocolo que se considere víctima de alguna de las modalidades de acoso mencionadas anteriormente, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia verbal o escrita a través de los canales descritos en el Protocolo del Sistema Interno de Información de la federación.

En concreto, la federación ha habilitado los siguientes canales de comunicación y recepción de denuncias:

- Plataforma online, cuyo enlace de acceso es el siguiente:

<https://www.rfet.es/es/rfet-transparencia-compliance.html>

- Correo electrónico del Responsable del Sistema Interno de Información [dani.domenech@rfet.es].
- Teléfono del Responsable del Sistema Interno de Información (932005355).

Asimismo, la información podrá presentarse mediante reunión presencial o telemática con el Responsable del Sistema Interno de Información, dentro del plazo de siete días desde la solicitud de la misma.

El Responsable del Sistema llevará a cabo la recepción y tramitación de la denuncia recibida conforme a lo establecido en el Protocolo del Sistema Interno de Información. Una vez la comunicación haya sido validada, remitirá la información al Delegado de Protección, quien lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Presidente de la Federación y recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración.

A tal efecto, el Delegado de Protección entrevistará a las personas afectadas - denunciante, denunciado presunta víctima-, y a los testigos y otras personas de interés, si los hubiera.

Dentro del plazo de 10 días naturales desde el conocimiento de los hechos, el Delegado de Protección deberá elaborar un informe con su correspondiente valoración y propuesta de actuaciones y remitirlo al Comité Asesor.

La investigación deberá realizarse de acuerdo con los principios de confidencialidad, celeridad, prudencia y con la 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.

Todo ello deberá ser recogido en un informe, que se remitirá al Comité Asesor para su valoración.

ii. REUNIÓN DEL COMITÉ ASESOR

El Comité Asesor deberá reunirse con carácter urgente para valorar el informe y propuesta del Delegado de Protección, el cual asistirá a la reunión del Comité con voz pero sin voto.

El Comité Asesor elaborará un informe final, donde se recoja alguna de las siguientes recomendaciones, en el plazo máximo de cinco días hábiles:

- Archivar el caso por considerar que no ha existido acoso ni abuso sexual.
- Si del informe pudieran derivarse indicios de acoso o abuso sexual, pero no suficientes para determinar su existencia, recomendará continuar el procedimiento, designando, como instructor, a uno de sus miembros, quien deberá realizar las actuaciones pertinentes para recabar la posible información complementaria que pueda existir y determinar si se aprecian o no indicios suficientes de situación de acoso o abuso sexual. Al término de dicha investigación, el Instructor elaborará un informe que presentará al Comité dentro del plazo de cinco días hábiles.
- En caso de que el Comité Asesor concluyera la existencia de un posible acoso o abuso sexual, adoptará alguna/s de las siguientes medidas:
 - Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada.
 - Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía del presunto acoso o abuso sexual en caso de menores.
 - En su caso, prohibición de entrada en las instalaciones adscritas a la Federación.
 - Cualquier otra que, de acuerdo con la legislación vigente, pudiera ser de aplicación. En cualquier caso, la víctima podrá ejercer las actuaciones pertinentes en defensa de sus derechos.

Finalizado el informe, el Comité Asesor lo compartirá con el Comité de Cumplimiento para su aprobación y remisión al órgano competente para adoptar las medidas disciplinarias y correctivas pertinentes a imponer al trabajador, o cualquier otra medida derivada del resultado de la investigación.

iii. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO O ABUSO SEXUAL SOBRE UN MENOR DE EDAD.

Cuando la comunicación recibida sobre un posible acoso o abuso sexual afecte a un

menor de edad, será puesta inmediatamente en conocimiento del Presidente de la Federación, quien dará traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores y, en aquellos casos en que se trate de una situación ejercida por personas ajenas a la familia del menor de edad, también a sus padres o tutores.

En todo caso, la Real Federación Española de Tenis llevará a cabo, en el ámbito de sus competencias, todas las actuaciones necesarias para la defensa y protección del menor.

8. SANCIONES

El artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras indica que los trabajadores *podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el convenio colectivo que sea aplicable.*

Si el resultado del procedimiento concluye que los hechos son constitutivos de conducta calificada de acoso laboral y/o sexual, se actuará en conformidad con lo que dicta la normativa laboral al respecto de las calificaciones de sanciones.

De igual manera, si en el transcurso del procedimiento, se llega a la conclusión de que las declaraciones han resultado falsas, intencionadamente, no honestas y dolosas para el denunciado, serán igualmente constitutivas de falta laboral muy grave, dando lugar a la correspondiente actuación disciplinaria.

9. PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

El procedimiento descrito se inspirará en los siguientes principios:

- Cualquier empleado y profesional tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquicos los casos de posible acoso, sean del tipo que sean.
- La persona afectada por un comportamiento constitutivo de acoso, puede denunciarlo ante la Federación y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo la Federación dejar constancia por escrito de ello.
- Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.

Respecto de las **garantías** que deberá cumplir el procedimiento:

- **Información:** las partes implicadas serán informadas tanto de las actuaciones realizadas en el ámbito de este procedimiento como de la resolución del mismo.
- **Respeto y protección a las personas.** Se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún representante unitario o sindical u otra/otro acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- **Confidencialidad.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de la iniciación y tramitación del procedimiento asignarán unos **códigos numéricos identificativos tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.**
- **Diligencia y celeridad.** Las actuaciones realizadas en el ámbito del procedimiento descrito deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, concluyéndose en el menor tiempo posible y con respeto a las garantías debidas.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Protección de la dignidad de las personas afectadas.** La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras.
- **Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso en los términos previstos en la normativa aplicable.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

Con carácter anual, el Comité Asesor realizará una evaluación de la adecuación del Protocolo a las necesidades para las que fue creado y, en su caso, llevará a cabo las modificaciones oportunas.

Para efectuar la evaluación del funcionamiento del Protocolo se celebrará, al menos, una sesión anual. La sesión será convocada por el Presidente del mencionado Comité, debiendo asistir a la misma el Delegado de Protección.