



PROTOCOLO PARA LA

PREVENCIÓN DEL

ACOSO

EN EL ENTORNO LABORAL

FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE

GALGOS



INDICE

- 1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD**
- 2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**
- 3. NORMATIVA DE REFERENCIA**
- 4. AMBITO**
- 5. OBJETO**
- 6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL PROTOCOLO**
 - 6.1 ACOSO DISCRIMINATORIO**
 - 6.2 ACOSO LABORAL**
 - 6.3 ACOSO SEXUAL**
 - 6.4 ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
 - 6.5 ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO**
 - 6.6 OTROS TIPOS DE ACOSO: CHANTAJE SEXUAL, ACOSO SEXUAL AMBIENTAL Y CIBER ACOSO**
 - 6.7 ACOSO MORAL O MOBBING**
- 7. AGENTES INTERVINIENTES Y COMISIÓN INSTRUCTORA**
- 8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN**
 - 8.1 NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO**
 - 8.2 INICIO DE LA DENUNCIA**
 - 8.2.1 PROCEDIMIENTO**
 - 8.2.2 LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO**
 - 8.2.3 SEGUIMIENTO**
- 9. MEDIDAS CAUTELARES**
- 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**
 - 10.1 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES**
 - 10.2 ACTUACIÓN FRENTE A FALSAS DENUNCIAS**
- 11. SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN A LA PLANTILLA**
- 12. VIGENCIA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**
- 13-ANEXOS: FORMULARIO DE DENUNCIA - INFORMACIÓN**



1.- IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD Y RESPONSABLE DEL PROTOCOLO

13.1 Identificación de la ENTIDAD

RAZÓN SOCIAL	FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS
CIF	Q2878016A
Domicilio	C/ MARQUÉS DE URQUIJO, 47- 28008 MADRID
Actividad	La práctica, control, regulación, formación, promoción y organización del deporte de galgos en sus especialidades o actividades deportivas dentro del territorio español.
CNAE	9312
Ámbito geográfico	Todas las sedes e instalaciones deportivas donde la entidad desarrolla sus actividades deportivas y sociales
Ámbito personal	Todas las personas que integran la plantilla de la entidad profesionales y deportistas federados, así como colaboradores y personas que presten servicios en actividades de la entidad.
Canal Denuncias/Web Email	www.fedegalgos.com info@fedegalgos.com

13.2 Identificación y revisión del protocolo

Fecha	Aprobación /Revisiones	Descripción/Modificaciones
26/11/2025	Aprobación	Entrada en vigor
26/11/2026	Revisión	

13.3 Identificación de Instructor Responsable

Responsable	Juan Carlos Ramos Martín
Cargo	Gerente y Secretario General
Comunicación Correo electrónico	info@fedegalgos.com
Comunicación teléfono	91 319 82 62/ 610292547



2.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona trabajadora tiene derecho a ser tratada con respeto y dignidad. En virtud de este derecho la entidad **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** se compromete a crear y mantener con todos los medios a su alcance, un entorno de trabajo donde se respete la dignidad y la libertad personal, en el que no se permita la discriminación por razón de sexo, de expresión de género u orientación e identidad sexual de las personas que trabajan en su seno, profesionales y deportistas federados, así como colaboradores y personas que presten servicios en actividades de nuestra Federación deportiva.

Para ello **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** manifiesta que no se tolerarán situaciones de ningún tipo de acoso, como acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por expresión de género o identidad sexual de las personas LGTBI, en el seno de nuestra Federación deportiva y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo.

Es responsabilidad de cada una de las personas que pertenecen a nuestra entidad y de las que colaboran con **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS**, asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de las compañeras/os.

En la convicción de que la cultura y valores de la **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** están orientados hacia el respeto de la dignidad de las personas que integran la organización, y con objeto de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, reconocidos y garantizados en la Constitución Española, en la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores y en nuestro ordenamiento jurídico, se elabora el presente **protocolo de actuación** para la prevención de todo tipo de acoso: acoso moral, laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, haciéndolo extensivo al acoso por identidad y orientación sexual y por expresión de género.

Por ello, **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** se compromete a prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y a afrontar las quejas que puedan producirse, de acuerdo con los **siguientes principios**:

1. Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida por razón de sexo, género, identidad sexual, orientación sexual y expresión de género, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos, con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.



2. Las personas trabajadoras de la entidad **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** extensible a los profesionales y deportistas federados, colaboradores y personas que presten servicios en actividades de la entidad, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados del mismo, incluidos los derivados de conductas de acoso.

A tal fin, la entidad se **compromete** especialmente a:

1. Asignar los medios humanos y materiales necesarios, y adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir y hacer frente, en su caso, las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en relación al personal que trabaja en y para **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** en el marco de sus instalaciones, y en aquellas donde desarrolla sus actividades deportivas, culturales, recreativas y sociales, a fin de sensibilizar al mismo en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira el presente protocolo e influir sobre las actitudes y comportamientos de las personas que integran la organización, de conformidad con el espíritu y la intención del mismo.

2. Desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de acoso, garantizando el derecho a invocar el mismo, en el que se salvaguardarán los derechos de los afectados en el necesario contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten. No serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria.

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

Dicho procedimiento velará especialmente por:

- Proteger a las personas de las posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o haber testificado, asegurando que, cuantos intervengan en el proceso, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, considerándose cualquier acción en este sentido objeto susceptible de las sanciones disciplinarias que se estimen oportunas.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima.

- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona acosadora.

3. Informar a toda la plantilla, extensible a las personas federadas, relacionadas y que colaboran con la Federación, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto a los derechos humanos, a la diversidad y a la libertad sexual sobre los que se inspira.



3. NORMATIVA DE REFERENCIA

- Constitución Española.
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley de Infracciones y sanciones en el orden social.
- Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal
- Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio.
- Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre.
- Ley Orgánica 4/2023 de 6 de septiembre y RD 1026/2024
- Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

La Ley Orgánica 10/1995, del Código Penal tipifica el acoso sexual en el artículo 184 y el acoso laboral en su artículo 173. Así mismo, la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, incorporó el sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica, circunscrito a un numerus clausus de categorías de delitos, entre los que se encuentran, infligir a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral (artículo 173.1), los delitos contra los derechos de los trabajadores (artículos 129 y 311 a 318), y los delitos relativos a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas (artículo 510 bis), en cuyos preceptos se proscriben las actitudes discriminatorias y coactivas que son objeto de prevención en el presente Protocolo.

Para los casos de acoso sexual y por razón de sexo se debe seguir lo dispuesto en este Protocolo en consonancia con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (LOI) y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que establece la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, incluido el ámbito laboral.

La Ley 4/2023 de 28 de febrero, desarrollada reglamentariamente por el RD 1026/2024 de 8 de octubre, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, procura la implementación de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Las expresiones referidas al acoso por razón de sexo deberán ser entendidas igualmente por identidad y orientación sexual y por expresión de género.



La Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, regula en su artículo 4.5. la obligatoriedad de contar con protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación, abusos o acoso, estableciendo que :

- Las **federaciones deportivas españolas** y, en general, las entidades que desarrollen actividades deportivas, deben contar con un **protocolo de prevención y actuación** para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en su seno.
- Dichos protocolos deben ser **puestos a disposición** de todas las personas que formen parte de la organización.

4. ÁMBITO

El presente Protocolo se aplicará a todo el personal de la **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** sin que el tipo de relación existente con la entidad suponga ningún tipo de distinción a tal efecto, así como personas en formación, prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado

Se extiende su aplicación a las personas que no teniendo una relación laboral prestan servicios o colaboran con la entidad, así como a profesionales y deportistas federados, en las actividades organizadas por la entidad.

5. OBJETO

El objeto del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas relacionadas con la entidad:

- El derecho de toda persona a recibir un trato correcto, respetuoso y digno y a que se respete su integridad física y moral.
- El derecho a la igualdad de trato y oportunidades y a la no discriminación en el ámbito laboral.
- El derecho a la salud en el trabajo, que se garantiza no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.

El protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.



La existencia de un Protocolo de actuación para tratar las denuncias de acoso no es el único componente, sino que se podrán incluir las siguientes medidas preventivas:

- **Información y sensibilización:** campañas divulgativas sobre cómo advertir una situación de acoso, informativas de los derechos y recursos con los que se cuenta y de difusión del Protocolo de Acoso.

- **Formación:** se favorecerá la inclusión en el Plan de Formación de la entidad de acciones que ayuden a prevenir el acoso en el entorno laboral.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL PROTOCOLO

A continuación, se describen los distintos tipos de acoso que se pueden dar en el entorno laboral:

6.1 ACOSO DISCRIMINATORIO:

Toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, en sus instalaciones o en aquellas donde se practica y desarrollan las actividades deportivas de la Federación, vinculada a cualquier circunstancia personal (origen étnico o racial, orientación sexual...) que tiene como propósito o efecto vulnerar la dignidad de la persona y crearle un entorno discriminatorio, hostil, humillante o degradante.

6.2 ACOSO LABORAL:

Se entiende por acoso laboral, cualquier manifestación de una conducta, práctica o comportamiento abusivo, que realizados de forma recurrente durante un periodo de tiempo y dentro de la relación de trabajo supongan, directa o indirectamente, un atentado contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de una persona, o que puedan poner en peligro su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, degradando el entorno laboral.

6.3 ACOSO SEXUAL:

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, generalmente de carácter reiterado e insistente 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, (art.7 de la LOI). También será considerado acoso un único episodio, cuando por su entidad haya sido realizado con el mismo propósito de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La finalidad inmediata del acoso sexual consiste en obtener algún tipo de satisfacción sexual, pero el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra.



A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considerarán constitutivas de acoso sexual las siguientes conductas:

- a) El contacto físico deliberado y no solicitado, tocamientos, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b) Toda agresión sexual.
- c) El uso de gestos obscenos. Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
- h) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona, su identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.
- i) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual, sugestivos o pornográficos).
- j) Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocien la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.

6.4 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” (art. 7.2. de la Ley 3/2007).

Tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas. 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.

La finalidad suele ser el intento de mantener una situación de poder de un sexo sobre el otro y el de desterrar del ámbito laboral a las personas pertenecientes a uno de los sexos o alguno de los géneros.

Pueden ser consideradas conductas de acoso, que en su mayoría son consideradas como muy graves, entre otras, las siguientes conductas que no son excluyentes de otras:

- a) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo/género.
- b) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas...
- c) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo/género de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).



- d) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos
- e) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo/género.
- f) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...).
- g) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- h) Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- i) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo/género.

6.5 ACOSO POR IDENTIDAD SEXUAL, ORIENTACIÓN SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO:

Se considera acoso por razón de la identidad sexual, orientación sexual y acoso por razón de la expresión de género toda conducta o acción contra una persona por su identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, y que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio o degradante.

Ejemplos de conductas que pueden constituir (sin ser limitativos) acoso por orientación sexual o por expresión de género:

- a) Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- b) Ridiculizar a la persona en relación con su identidad u orientación sexual.
- c) Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).
- d) Menospreciar el trabajo que se ha hecho en razón a su identidad u orientación sexual.
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- f) Tratar desigualmente a personas, basándose en su homosexualidad, bisexualidad o identidad sexual, orientación sexual y expresión de género o la percepción de éstas.
- g) Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- h) Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- i) Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación con su identidad sexual, orientación sexual y expresión de género, o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.
- j) Utilizar humor tráfobo o intérfobo en el entorno laboral que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptora(s).

6.6 OTROS TIPOS DE ACOSO: CHANTAJE SEXUAL, ACOSO SEXUAL AMBIENTAL Y CIBER ACOSO

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



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

- a) Condicionar expresamente una promoción al sometimiento de una persona a una solicitud sexual
- b) Ofrecimiento de beneficios laborales a cambio de favores sexuales
- c) Presionar para obtener favores sexuales con amenaza de represalia laboral o recompensa
- d) Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales a cambio de la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

Se llama **acoso sexual ambiental** a aquella situación en la que la/las persona/s acosadora/s crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Pueden constituir acoso sexual ambiental las siguientes conductas, que no son excluyentes de otras:

- a) Chistes y bromas sexuales recurrentes que resulten ofensivos, así como bromas sobre la menor valía de una persona.
- b) Mostrar material (por ejemplo, posters o revistas pornográficas) que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista
- c) Realizar cualquier comentario sobre la vida íntima o la condición sexual dirigido a una persona
- d) La observación de una persona trabajadora en un espacio reservado como vestuarios, cuartos de baño...

Se consideran conductas constitutivas de **Ciberacoso sexual o por razón de sexo** cuando estas se realicen a través de las nuevas tecnologías, no de forma directa, mediante la grabación, difusión o publicación de mensajes o imágenes que afecten a la intimidad o libertad de la víctima en el ámbito laboral.

El ciberacosador/a sexual puede acceder a ese material privado (fotografías, videos, etc.), a través de Internet (en páginas webs, redes sociales), a través de la víctima en un contacto previo; o a través del entorno cercano de la víctima.

Se entiende que las conductas constitutivas de acoso se producirán, tanto cuando se envíen a la propia persona afectada contenidos degradantes que atenten contra la dignidad de la persona, como cuando se difunda esta información, especialmente videos o imágenes, si de su naturaleza puede deducirse un atentado contra la dignidad y la libertad sexual de las personas.



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

- a) Envío de mensajes, fotos y videos de naturaleza sexual no consentidos por medios digitales.
- b) La publicación de fotos, videos, rumores para deshonrar la reputación de la víctima online.
- c) El envío o reenvío de imágenes, videos o comentarios de índole sexual a personas del entorno de la víctima denigrándola.
- d) El ciberacoso sexual repetido destinado a producir miedo, como amenazas de daño o muerte.
- e) La creación de webs y perfiles falsos en redes sociales en nombre de la víctima (a veces con demandas sexuales)

6.7 ACOSO MORAL O MOBBING: Se entiende como acoso moral la práctica o comportamiento repetido o persistente por una o más personas durante un tiempo prolongado, verbal, psicológica o físicamente, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, que tiene como finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la víctima. Pueden considerarse comportamientos que evidencien la existencia de una conducta de acoso moral (por separado o en unión de varios de ellos):

- El aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación.
- Los atentados contra la dignidad de la persona.
- La degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.
- La violencia verbal.

Tanto el acoso sexual, como por razón de sexo, por orientación sexual o expresión de género , o el acoso moral o mobbing, pueden producirse por parte de un superior o superiora hacia su subordinado o subordinada (acoso descendente), o por parte de un subordinado o subordinada a un superior o superiora (acoso ascendente), también entre compañeros y compañeras e incluso por parte de terceros (acoso horizontal). Dichos comportamientos deben ser indeseados y ofensivos para la persona objeto del mismo.

Todas estas situaciones pueden ser ejercidas de forma individual o grupal y dirigidas hacia una única persona o un grupo.



7.- AGENTES INTERVINIENTES Y COMISIÓN INSTRUCTORA

A) AGENTES

Así como es necesario clarificar eficazmente cualquier conducta, es necesario también definir los **diferentes agentes** implicados ante una denuncia de acoso :

Cuando se hace referencia a los mismos, siempre se hace con carácter de presunción hasta que se establezca una resolución del caso que lo confirme.

- **Instructor/a:** persona encargada de la instrucción del caso denunciado y que a su vez tendrá la capacidad de representación de la Comisión para cada expediente abierto.
- **Persona acosada y/o agredida:** este siempre quedará referido a cualquier personas relacionada con la entidad, independientemente de la categoría profesional y de la naturaleza de la relación laboral.
- **Persona denunciante:** toda persona que haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo o género. La persona denunciante puede ser la persona acosada, otra que le represente o aquella persona que haya presenciado o tenga conocimiento de una situación o conducta de acoso. En caso de no ser la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo o por razón de género, deberá contar con la autorización, mediante su consentimiento libre y expreso, de la persona que sufre el acoso.
- **Persona denunciada:** toda persona sobre la que se haya formulado una queja o denuncia a través de los cauces establecidos en el ámbito del acoso de todo tipo.
- **Persona acosadora y/o agresora:** se considerará persona acosadora y/o agresora a jefes, compañeros/as e incluso clientes, proveedores, colaboradores o terceras personas relacionados con la víctima por causa del trabajo.
- **Testigo:** se considerará testigo a toda persona, ya sea trabajadora o no de la empresa, que esté presente en el momento en que acontezcan los hechos y no sea ni persona acosadora y/o agresora, ni persona acosada y/o agredida.

B) COMISIÓN INSTRUCTORA

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo.

Será nombrada por parte del órgano de gestión de la entidad, la Junta Directiva, quien decidirá el nombramiento de las personas que integren la Comisión instructora.

Este nombramiento será único para todos los centros o instalaciones de la entidad, y estará compuesta por tres personas, dos de ellas como titulares y la tercera como suplente.



De entre estas personas una de ellas será designada como instructor/a realizando las funciones de instruir, esto es, llevar a cabo la tramitación administrativa del expediente y su custodia, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe de su contenido, supervisar todas las actuaciones y, en su caso, elaborar el informe de conclusiones.

La Comisión Instructora tendrá la misma duración que la vigencia del protocolo por lo que las personas designadas para la misma serán fijas durante tal periodo de vigencia, salvo que, en el supuesto de finalización o de suspensión de la relación con la entidad, deban ser sustituidas por ésta.

Cuando así se requiera podrá asistir a la Comisión Instructora una persona asesora externa experta en Igualdad.

En ningún caso podrán tener participación en la tramitación del expediente (debiendo abstenerse de participar en el mismo) como integrantes de la Comisión Instructora aquellas personas que tengan un conflicto de interés con la persona denunciante y/o persona denunciada., interviniendo en tal caso la persona nombrada suplente.

Las personas que integren la Comisión Instructora se comprometen a observar sigilo, confidencialidad, imparcialidad y respeto en todos los casos que traten y deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

En el caso que una persona de la plantilla o relacionada con la entidad **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación cuyo plazo de tramitación total no superará los 28 días laborales.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior vías administrativas o judiciales.



Dicha denuncia, que en ningún caso podrá ser anónima, deberá formularse por escrito, e incluirá a ser posible:

- Nombre y apellidos de la persona denunciante
- Nombre y apellidos de la persona que presuntamente sufre el acoso
- Nombre y apellidos de la persona denunciada
- Detalle de los hechos
- Fechas, duración y frecuencia de los hechos
- Lugar de los hechos
- Nombre y apellidos de los posibles testigos

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

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

8.2.1 PROCEDIMIENTO

Una vez recibida la denuncia, la persona responsable de su recibo procederá a ponerla en conocimiento de la constituida Comisión Instructora adoptando las medidas de confidencialidad y anonimización que deben regir en el procedimiento, por ello lo primero dará un código numérico a cada una de las personas afectadas

La Comisión Instructora en el plazo de dos días laborales, activará el procedimiento nombrando a la persona encargada de instruirlo. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

La persona instructora de la queja o denuncia de acoso realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oír a las personas afectadas y testigos que se prepongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible y deberán firmar el compromiso de confidencialidad y secreto.



En todo caso, se garantizará la imparcialidad de su actuación, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberá abstenerse de actuar y deberá comunicarlo a la entidad para que intervenga la persona nombrada suplente. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona.

Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la entidad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Finalizada la investigación, la persona que ha tramitado el expediente elaborará un informe en el que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo la Comisión si, en su opinión, hay indicios o no de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la Comisión Instructora instará a la Dirección de la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, hará constar en el informe que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de una situación de conflicto, que de continuar repitiéndose en el tiempo podría terminar derivando en acoso, lo comunicará igualmente a la dirección de la entidad, sugiriendo la adopción de cuantas medidas al respecto resulten pertinentes para poner fin a esta situación.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.



8.2.2. LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO

La Dirección de **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** una vez recibidas las conclusiones de la Comisión , adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la Comisión Instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales (si hubiere tal función) . En esta comunicación, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

A la vista del informe de conclusiones elaborado por la Comisión Instructora, la Dirección de **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la entidad en este sentido, las siguientes:
 - a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad
 - b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, lo que resulte de aplicación conforme el Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta (sin que sean limitativas) las siguientes:

- 1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- 2. la suspensión de empleo y sueldo
- 3. inhabilitación para ascensos
- 4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la entidad.



La Dirección de **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

8.2.3 SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión Instructora realizará un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso. Este informe se remitirá a la Dirección de la entidad con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como a la representación legal de las personas trabajadoras si la hubiera y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

9.- MEDIDAS CAUTELARES

En el supuesto de que sea necesario, desde el inicio y hasta el cierre del procedimiento, una vez verificados los indicios de la existencia de acoso, se podrá cautelarmente determinar la separación de la víctima y del presunto acosador/a, así como otras medidas cautelares que se estimen oportunas.

Estas medidas, en ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas.

10.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

10.1 TIPIFICACIÓN DE FALTAS Y SANCIONES

Los actos y conductas constitutivas de acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo, de identidad sexual, orientación sexual y/o por expresión de género son faltas graves o muy graves.

En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará, en función del tipo de infracción, a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el Reglamento de Disciplina Deportiva, en su caso. Si no existiese convenio colectivo de aplicación o instrumento negociado equivalente, se acudirá al ET, si bien este Protocolo proporciona una clasificación de los actos o conductas atendiendo a la gravedad de las mismas, pero siempre bajo la consideración de que nos encontramos ante faltas graves o muy graves.



Sin perjuicio de lo recogido a continuación se tendrá en cuenta lo establecido en el Capítulo Cuarto “ Infracciones y Sanciones” del Reglamento de Disciplina Deportiva

Son circunstancias AGRAVANTES:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución
- La alevosía, esto es, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo
- La persona que comete el acoso es reincidente en la comisión de actos de acoso, acoso sexual , por razón de sexo o por su identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género
- Existan dos o más víctimas.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuando la víctima padezca con anterioridad algún problema de salud médicamente acreditado.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima o testigos.
- Se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- La situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario/a o realización de prácticas.

Las SANCIONES correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las establecidas en el Convenio colectivo de aplicación, o en su caso el ET, en función de la tipificación de la falta.

Cuando deba incoarse expediente disciplinario a personas relacionadas con la Federación pero que no firman parte de la plantilla, se deberá aplicar lo dispuesto en el citado Reglamento de Disciplina Deportiva.

Todas las sanciones que no impliquen el despido disciplinario serán complementadas con la asistencia a acciones formativas con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

10.2 ACTUACIÓN FRENTE A FALSAS DENUNCIAS

La entidad es consciente de la gravedad de una denuncia falsa, en consecuencia, en caso de que la investigación demuestre la falsedad de la denuncia, se aplicará la sanción que corresponda a la persona que ha actuado de mala fe. A los efectos de determinar cuándo una denuncia es falsa, sólo se entenderá que se está ante una denuncia falsa cuando se pruebe con evidencias, y de forma indubitada, la falsedad de los hechos denunciados.



Esto se entiende sin perjuicio de las sanciones administrativas o los ilícitos penales, que, en su caso, pudieran resultar de esta conducta.

11.- SENSIBILIZACIÓN E INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

Se garantizará que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles de la entidad.

La formación podrá incluir los siguientes aspectos:

- La identificación de las conductas constitutivas de acoso, de acoso sexual y acoso por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual y expresión de género
- Los efectos que producen en la salud de las víctimas y en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
- Los efectos negativos para la propia organización.
- La obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales (derecho a la dignidad de las personas, a la igualdad, a la integridad física y moral, a la libertad sexual), y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
- La prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso, de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.
- Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual y expresión de género.
- Infracciones en las que puede incurrir la entidad, tanto desde el punto de vista de la relación laboral, como desde el punto de vista más concreto de la prevención de riesgos laborales.
- Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

12.- VIGENCIA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Dirección de la entidad, y la Comisión instructora prevista en este protocolo, en el caso de expedientes de acoso sexual, por razón de sexo, por identidad sexual, orientación sexual y expresión de género, llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo en la entidad. Este informe tan sólo contendrá información estadística y anonimizada.



Con este protocolo relativo al acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, y por identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género, se da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley orgánica 10/22 de garantía integral de la libertad sexual, la Ley 4/2023 y su desarrollo reglamentario, y el artículo 4.5 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.

Ha sido aprobado por la Dirección de la entidad en el lugar y fecha de su firma, entrando en vigor en la fecha de aprobación del Protocolo, con duración indefinida, debiendo ser revisado o actualizado en los supuestos y plazos determinados por la normativa de aplicación:

- En cualquier momento siempre que se pretenda reorientar el cumplimiento de sus objetivos.
- Cuando se manifieste falta de adecuación o insuficiencia de los requisitos legales y reglamentarios, así como por consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de modificación del estatus jurídico de la entidad
- Cuando la entidad sea condenada por resolución judicial por discriminación.

En Madrid , 26 noviembre de 2025

Fdo. La Dirección de la **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS**



ANEXO I: MODELO DE DENUNCIA FORMAL

DENUNCIA POR ACOSO, ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN, IDENTIDAD SEXUAL O EXPRESIÓN DE GÉNERO	
<u>I.-DENUNCIANTE (persona que informa de los hechos)</u>	
Nombre y apellidos:	
NIF/NIE:	GÉNERO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otros
Puesto de trabajo:	
Departamento:	
Relación con la persona denunciada:	
Teléfono de Contacto:	E-mail:
<u>II.-PERSONA PRESUNTAMENTE ACOSADA (En el caso que no sea la persona denunciante)</u>	
Nombre y apellidos:	
NIF/NIE:	GÉNERO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otros
Puesto de trabajo:	
Departamento:	
Relación con la persona denunciada:	
Teléfono de Contacto:	E-mail:
Domicilio a efectos de notificaciones:	
<u>III.- PERSONA DENUNCIADA (datos que se conozcan)</u>	
Nombre y apellidos:	
NIF/NIE:	GÉNERO <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Otros
Puesto de trabajo:	
Empresa:	
Relación con la persona que ha sufrido el acoso:	
Teléfono de Contacto:	E-mail:



IV.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Tiempo, lugar, testigos, relato descripción de los hechos. (Añadir hoja anexa numerada si resulta necesario)

--

V.- DOCUMENTACIÓN ANEXA (SI SE PRESENTA)

.- Especificar el tipo de documento:

VI.-SOLICITUD DE INICIO DEL PROTOCOLO

He sido informada/o sobre el procedimiento del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso de la entidad **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** y en consecuencia, **solicito se tenga por presentada esta denuncia formal y el inicio formal de dicho Protocolo.**

VII.- ASISTENCIA DE PERSONA DE SU CONFIANZA

La persona denunciante manifiesta que:

- NO** requiere de la asistencia de una persona de su confianza.
- SI** requiere de la asistencia de una persona de su confianza.

VIII.- CONSENTIMIENTO PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO

Doy mi consentimiento expreso e informado a favor de -----
para que inicie las actuaciones previstas en el procedimiento establecido en el PROTOCOLO de actuación.

En _____, a día _____ de _____ de _____

Fdo. Persona Denunciante



ANEXO 2: HOJA INFORMATIVA

INFORMACIÓN PARA LA PERSONA QUE SE SIENTE ACOSADA

1.- ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME SIENTO ACOSADA/O?

a) Solicitar información:

- i.- A mi entidad, sobre los procedimientos de actuación específicos.
- ii.- A la representación legal de la plantilla, quienes deben contribuir a la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo o por razón de género
- iii.-Al servicio de información y asesoramiento del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Igualdad.
- iv.-A los servicios de información y asesoramiento de la administración autonómica y/o estatal en materia de prevención y actuación frente a la violencia y el acoso.

b) Iniciar el procedimiento informal o formal establecido en la entidad.

Conforme a lo previsto en el protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo o por razón de género existente en la entidad.

c) Presentar una denuncia.

La denuncia nunca podrá ser anónima y podrá presentarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ante la Policía u otros cuerpos de las Fuerzas de Seguridad Autonómicas o del Estado, o ante el Juzgado de Guardia.

2.- ¿DÓNDE PUEDO RECIBIR INFORMACIÓN O ASISTENCIA?

.-Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades:
<https://www.inmujeres.gob.es/>

.- Ministerio de Trabajo: "Trabaja sin acoso" [servicio gratuito y telefónico \(1819\)](#)

.- Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género: [teléfono 016](#) y la plataforma "[Punto Violeta](#)".



ANEXO 3: COMPROMISO CONFIDENCIALIDAD
DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO,
ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, POR IDENTIDAD SEXUAL O
EXPRESIÓN DE GÉNERO

La persona que suscribe:

Nombre y Apellidos	D.N.I./ OTRO N° IDENTIFICATIVO

como interviniente en su calidad de..... (*) en un procedimiento de actuación en caso de acoso, acoso sexual y/ o por razón de sexo, por razón de identidad sexual, orientación sexual y/o expresión de género, en la entidad **FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GALGOS** se compromete y obliga a mantener el sigilo y reserva absoluta que el tipo de procedimiento requiere con la finalidad de no perjudicar ni a la persona denunciante ni a la persona denunciada.

Se compromete a no divulgar más allá del ámbito de actuación del procedimiento, ninguna información referida a tal procedimiento a personal alguna.

No revelará ninguna información ni documento escrito o telemático al que hubiera tenido acceso como integrante del procedimiento.

El incumplimiento de este compromiso de confidencialidad podrá acarrear a la persona que lo incumpla las sanciones previstas en la normativa que le fuera de aplicación.

Y para que conste y a este solo efecto, firma este compromiso:

En..... en fecha..... de..... de.....

Fdo.

(*Nota: intervención como: 1) persona implicada, 2) intermediaria/denunciante, 3) integrante Comisión Instructora 4) asesor/a externa/o, 5) testigo, 6) responsable de Prevención de Riesgos Laborales, 7) Dirección, 8) otros.



ANEXO 4: ACTA CONSTITUCIÓN COMISIÓN INSTRUCTORA

NÚMERO DE EXPEDIENTE: 20.....3/0...

ENTIDAD / CIF:

CENTRO /INSTALACIONES:

Fecha: Hora:

ASISTENTES:

Por la entidad:

D. / D^a....., como.....,

D. / D^a....., como..... y

D. / D^a....., como.....
(suplente)

1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN

De conformidad con el Protocolo de prevención del acoso, acoso sexual, acoso por razón de sexo, por identidad u orientación sexual o expresión de género, aprobado por la entidad, se constituye la presente Comisión Instructora, cuyos miembros son los citados en el encabezamiento, conforme al protocolo de acoso.

Las personas integrantes como titulares manifiestan que NO resultan de aplicación en el presente expediente los supuestos de abstención o recusación.

2.- ACUERDO DE APERTURA DEL EXPEDIENTE INFORMATIVO

Por las personas asistentes, se acuerda la apertura del Expediente nº, nombrando Instructor a, que se inicia a instancia de, con D.N.I./N.I.E.:, en su calidad de presunta víctima, quien formula denuncia, asistida por, de fecha frente a

El Expediente se desarrollará bajo los principios de objetividad, confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad y con garantía del respeto a los derechos básicos tanto de la persona solicitante del expediente como de la persona trabajadora denunciada.



El objetivo del Expediente es recabar la máxima información posible respecto a los hechos que se presume que podrían ser constitutivos de una situación de violencia en el trabajo, acoso sexual o por razón de sexo o género, elaborar un informe, una propuesta y trasladarla a la Dirección de la entidad, que será la que en todo caso decida las medidas cautelares y definitivas a adoptar.

Para garantizar la confidencialidad de las personas intervinientes se procede a asignar un código numérico a la persona **denunciante** (.....) y a la persona **denunciada** (.....), que serán utilizados a partir del presente en todas las comunicaciones y documentos del expediente.

Todas las personas que intervengan en el presente expediente deberán previamente proceder a la firma del compromiso de confidencialidad.

3.- ACTUACIONES A REALIZAR:

3.1.- Facilitar para su firma los compromisos de confidencialidad, que gestiona el instructor.

3.2.- Recabar los correos electrónicos enviados por el Instructor en acuse de recibo de la denuncia formulada y recibida el.....

3.3.- Solicitar a la persona denunciante la documentación relevante para la investigación de los hechos, y elaboración de informe con propuestas a Dirección

3.4.- Comunicar a Dirección el inicio del procedimiento y la constitución de la comisión instructora.

3.5.- Convocar a la persona denunciante para una entrevista para el díaa las

3.6.- Convocar a la persona denunciada para una entrevista presencial o telemática y comunicación de la documentación obrante, a fin de que aporte también lo que considere necesario y formule las alegaciones que a su derecho le convengan. Cita para el día a las.....

3.7.- Reunión de la Comisión para elaboración de informe el.....

3.8.- Comunicar a Dirección el informe con medidas propuestas.

3.9.- Seguimiento de la ejecutividad de las medidas adoptadas.

3.10.- Comunicación a las partes de finalización expediente



4.- DOCUMENTACIÓN A RECABAR:

- 4.1.- Denuncia
- 4.2.- Resolución judicial o diligencias si las hubiera
- 4.3.- Correos electrónicos cruzados con la denunciante y el denunciado
- 4.4.- otra:

5.- PROPUESTA DE MEDIDAS Y/O ACCIONES CAUTELARES

5.1.- Dada la situación de ambas personas implicadas se valora:

- a) La no adopción de medidas cautelares.
- b) La adopción de las siguientes medidas cautelares

6.- CUESTIONES DE RELEVANCIA:

Se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones relativas a puesto de trabajo, lugar y turnicidad de ambas personas (etc.):

.-

.-

FIRMA INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA	FIRMA ASESOR/A EXTERNO/A

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y ESTÁ PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN O DIFUSIÓN TOTAL O PARCIAL, BAJO NINGÚN MEDIO DE DIFUSIÓN O PROPAGACIÓN PÚBLICA O PRIVADA. AL CIERRE DEL EXPEDIENTE, SE ARCHIVARÁ Y CUSTODIARÁ EL MISMO ORIGINAL POR LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD, TENIENDO ACCESO AL MISMO ÚNICAMENTE LAS PARTES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA LEGALMENTE CONSTITUIDA, Y CON LAS RESTRICCIONES DE ACCESO A LOS DATOS DE CARÁCTER PERSONAL QUE ESTABLEZCAN LAS DISPOSICIONES VIGENTES.