



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN PARA SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ABUSOS O ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O AUTORIDAD EN EL SEÑO DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE RUGBY

P	SGC	EDICIÓN	1	FECHA EFECTO	15/04/2024
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO					

Índice

1. Introducción.....	2
2. Definiciones.....	2
3. Prevención del acoso: declaración de principios	4
4. Procedimiento de actuación frente al acoso.....	6
5. Garantías en el proceso	7
6. Régimen Disciplinario.....	8
7. Aprobación, publicación y revisión	8

P	SGC	EDICIÓN	1	FECHA EFECTO	15/04/2024
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO					

1. Introducción

El objetivo de este protocolo es fomentar un entorno laboral libre, seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que tienen relación laboral con la Real Federación Española de Rugby (en adelante RFER). Este protocolo se basa en los principios de igualdad de trato en el trabajo, dignidad, intimidad y salvaguarda de la integridad física y moral. Tiene como objetivo básico la prevención del acoso y la actuación frente al mismo.

2. Definiciones

Con la finalidad de posibilitar un adecuado conocimiento e identificación de situaciones de acoso laboral, como elemento esencial para su prevención y evitación, se formulan las siguientes definiciones:

Basándose en la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se entiende por acoso laboral toda acción física, verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, la ofende o amedrenta.

Además, se definen como:

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando secrea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En función de los medios utilizados, se distingue:

- **Acoso sexual verbal:** Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- **Acoso sexual no verbal:** Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico, mensajes de texto o de cualquier otro tipo de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- **Acoso sexual físico:** Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

P	SGC	EDICIÓN	1	FECHA EFECTO	15/04/2024
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO					

En función de la finalidad perseguida por el acosador, se distingue:

- Acoso quid pro quo: consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- Acoso ambiental: el sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el centro de trabajo
- Acoso por razón de sexo u orientación sexual: cualquier comportamiento de acoso basado en el sexo u orientación sexual de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Acoso Moral o mobbing: cualquier conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

3. Prevención del acoso: declaración de principios y responsabilidades

3.1. Responsabilidades de la organización

La RFER tiene como objetivo garantizar el derecho de todas las personas trabajadoras a un entorno de trabajo saludable, promover condiciones de trabajo que eviten el abuso de todo tipo y, para ello, establecer procedimientos para su prevención, detección y sanción.

P	SGC	EDICIÓN	1	FECHA EFECTO	15/04/2024
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO					

- (i) En concreto estos objetivos se concretan en: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- (ii) Promover un ambiente laboral de respeto y corrección.
- (iii) Aplicar medidas disciplinarias a quienes contravengan las disposiciones, relacionadas con este protocolo, que prevean dichas consecuencias disciplinarias.
- (iv) Apoyar a todas las personas que pudieran verse afectadas por el abuso.
- (v) Establecer canales de comunicación de acuerdo con la normativa vigente que permitan la denuncia de situaciones de acoso o discriminación y difundirlos adecuadamente.
- (vi) Asignar los recursos necesarios para que el cumplimiento de este protocolo sea posible.

P	SGC	EDICIÓN	1	FECHA EFECTO	15/04/2024
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO					

3.2. Responsabilidades de los empleados

Los empleados tienen un papel clave para que el acoso en el ámbito laboral, en cualquier de sus formas sea considerado como un comportamiento inaceptable. Así pueden contribuir a prevenirlo desde su concienciación sobre el tema y bajo los principios previstos en este protocolo, además de su necesaria contribución la detección de situaciones de acoso.

En concreto los empleados quedan sujetos a las siguientes reglas:

- (i) Tratarán con respeto a su dignidad y sus derechos fundamentales a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo.
- (ii) Fomentarán que el día a día de las relaciones personales esté basado en un trato educado.
- (iii) Aplicarán el Código de Conducta y el Código de Buen Gobierno.
- (iv) Se evitarán comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles. Para ello, se observarán diligentemente las actitudes incluidas en las tipologías de acoso descritas en este protocolo.
- (v) Actuarán adecuadamente frente a comportamientos de abuso: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven.
- (vi) Comunicarán sin dilación indebida el conocimiento de cualquier conducta que pudiera ser constitutiva de discriminación o acoso.
- (vii) Colaborarán activamente con la investigación de hechos que guarden relación con acoso o discriminación.
- (viii) Darán apoyo a las personas que sufrieran cualquier tipo de acoso, actuando con empatía y gentileza.

3.3. Responsabilidades del Responsable de Cumplimiento

En el marco de la prevención de situaciones de acoso y reacción contra ellas, le corresponde al Responsable de Cumplimiento (o Compliance Officer) de la RFER contribuir a prevenir situaciones que pudieran ser catalogadas como tal, mediante la sensibilización ante estos hechos y la información inmediata y simultánea a la Dirección de Recursos Humanos y al Delegado de Acoso

Independientemente de las funciones asignadas en materia de prevención de riesgos, le corresponde indelegablemente al Responsable de Cumplimiento:

- | | | | |
|-------|--|--------|---|
| (i) | El desarrollo y actualización del presente protocolo, así como la participación en el proceso derivado de su aplicación. | (v) | Identificar las situaciones de acoso que pudieran estar teniendo lugar en la organización. |
| (ii) | Asegurar la difusión efectiva y el cumplimiento de este protocolo. | (vi) | Garantizar la inexistencia de represalias contra las personas informantes de situaciones de acoso cuando sean realizadas de buena fe. |
| (iii) | Contribuir a la prevención de conductas de acoso, creando una mayor cultura y sensibilidad sobre esta materia en toda la organización. | (vii) | Tratar de garantizar la aplicación efectiva de las sanciones y que no se deriven represalias. |
| (iv) | Establecer mecanismos y procedimientos para conocer la evolución histórica de estos comportamientos dentro de la organización, y contribuir a la detección de situaciones de riesgo. | (viii) | Cumplir y hacer cumplir el deber de confidencialidad de los todos los participantes en el proceso. |

3.4. Delegado de Acoso

Corresponde al Delegado de Acoso asegurar que las actuaciones llevadas a cabo en materia de acoso se llevan en estricto cumplimiento de la legalidad y en línea con lo descrito en el presente protocolo. Así:

- (i) Asegurar que las investigaciones de acoso se han ejecutado de manera diligente, ágil, y respectando los derechos de todos los intervinientes.
- (ii) Hacer seguimiento de las actuaciones que se requieran una vez concluidas las pesquisas relativas a cada investigación
- (iii) Contribuir al establecimiento de una cultura de tolerancia-cero respecto al acoso
- (iv) Proponer mejoras en el presente protocolo o marco normativo directamente relacionado con el mismo

4. Procedimiento de actuación frente al acoso

La existencia de un supuesto de acoso en la RFER dará lugar a la apertura del siguiente procedimiento de actuación.

1. Comunicación del hecho: el conocimiento o sospecha de la existencia de situaciones de acoso o discriminación es motivo suficiente para la comunicación de los hechos a través del medio indicado más abajo. Todas las partes interesadas están obligadas a realizar dichas comunicaciones como consecuencia del sometimiento a las disposiciones que aquí se contienen.

El medio que la RFER ha establecido y pone a disposición de la organización y terceras partes son:

Canal denuncia: <https://ferugby.canaldenuncia.app/>

2. Recepción de la comunicación: Toda comunicación recibida se hará llegar sin dilación al Responsable de Cumplimiento, que debe recogerla y asegurar que se tramita de forma rigurosa y rápida, al igual que debe asignar a la persona que tenga el rol de investigador, previamente analizando que no existe ningún conflicto de interés del investigador frente al hecho de acoso y preservando siempre la confidencialidad.

En esta fase se pueden activar medidas cautelares con el fin de impedir la continuidad y el aumento de las consecuencias del supuesto de acoso. Dichas medidas siempre atenderán a los principios de oportunidad, razonabilidad y proporcionalidad.

3. Instrucción: El investigador hará las gestiones pertinentes para corroborar el hecho informado de forma rigurosa y gestionará las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas.
4. Informe: El investigador emitirá un informe con las investigaciones o averiguaciones que trasladará al Responsable de Cumplimiento. Se podrá proponer cualquiera de las

medidas previstas para el caso de incumplimiento del Código Ético que hayan sido aprobadas por la compañía o estén recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los convenios de trabajo vigentes.

5. Resolución y mejora: Finalizada la fase de investigación, en la fase de resolución el Responsable de Cumplimiento analizará el informe presentado por el investigador, teniendo en cuenta las evidencias recogidas en el proceso y lo remitirá al Director General, designado como decisor del proceso, siempre y cuando no concurra conflicto de interés. En esta fase se tomarán las decisiones pertinentes, una vez haya culminado la investigación, también se aplicará el régimen sancionador y se diseñarán medidas de mejoramiento para evitar la repetición de acciones de acoso en el futuro.
6. Información. El Delegado de Acoso será informado de la iniciación de cualquier proceso y su conclusión. De considerarlo necesario, informará al Presidente y a la Comisión Ejecutiva.

5. Garantías en el proceso

Este procedimiento respetará los derechos y garantías previstos en la normativa aplicable, entre ellos:

- (i) Salvaguarda del conflicto de interés durante todas las etapas del proceso. Se evaluará activamente la existencia de posibles incompatibilidades entre los participantes del procedimiento. Todas las personas que participen del proceso deben evaluar y comunicar si tienen conflicto de intereses en por algún motivo o entienden que otro posible participante de este, pudiera tenerlo por el motivo que fuere.
- (ii) Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas a todas las partes interesadas.
- (iii) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- (iv) Proporcionalidad en las medidas cautelares o disciplinarias que resultaran del proceso, atendiendo a los principios de necesidad, idoneidad y gravedad de los hechos.
- (v) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- (vi) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o al informante que actúe de buena fe.
- (vii) Especial atención respecto a la diligencia y celeridad del procedimiento, entendiendo que los hechos de acoso son de especial gravedad y requieren de máxima agilidad posible, sin que ello pudiera comprometer la finalidad del proceso
- (viii) Garantía de los derechos laborales de las víctimas
- (ix) Colaboración efectiva con las autoridades judiciales. Las partes del proceso colaborarán con los requerimientos que les fueran solicitados por parte de las autoridades judiciales sin ningún perjuicio de las medidas o actuaciones que se llevaran a cabo por parte de la RFER. Del mismo modo, se comunicarán sin dilaciones indebidas aquellos hechos susceptibles de ser catalogados como ilícito para su procesamiento en el ámbito judicial.
- (x) Respeto por la ley. Durante todo el proceso se velará por el cumplimiento de la legislación vigente de aplicabilidad, en especial, la relativa a protección de datos e intimidad.

6. Régimen Disciplinario

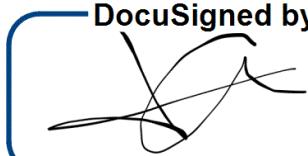
Se podrán aplicar sanciones tras la comprobación de los hechos si estas resultasen oportunas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores los convenios que resulten de aplicación, tanto respecto a la tipificación como al procedimiento y la competencia y demás normativa.

Sin perjuicio de las consecuencias que pudieran derivarse de la comisión de actos de acoso o discriminación dentro de la RFER, los hechos constitutivos de delitos podrán ser trasladados, previa comunicación al Presidente y la Junta Directiva, a las autoridades correspondientes.

7. Aprobación, publicación y revisión.

Bajo el principio de mejora continua, el presente protocolo será revisado anualmente y, además, de manerasobrevenida si cambios relevantes en el contexto de la RFER lo requiriesen.

El protocolo se publicará en la página Web de la RFER y se difundirá para conocimiento de las personas afectadas.

DocuSigned by:

1AF7CB4D4AD9401...
Juan Carlos Martin Hansen