

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO	Revisión: 00
	CLUB DE TIRO DEPORTIVO BAHÍA DE CÁDIZ	Página 1 de 9

**POLITICA DEL CLUB DE TIRO DEPORTIVO BAHÍA DE CADIZ
CONTRA
EL ACOSO EN EL TRABAJO.**

INDICE

- 0.- Antecedentes.**
- 1.- Política y objetivos.**
- 2.- Definiciones.**
- 3.- Qué hacer.**

ATECEDENTES.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales.

Uno de ellos son los riesgos psicosociales, que son los que derivan de la organización del trabajo y que deberán ser evitados y, si no se pueden evitar, deberán ser evaluados y combatidos.

Además establece que cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención frente al acoso u otros riesgos resulten insuficientes, el empresario debe llevar a cabo una investigación al respecto a fin de detectar las causas de los hechos y proponer medidas para reducir el riesgo.

El acoso en el trabajo implica la violación de diversos derechos fundamentales.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, recoge el derecho de las personas trabajadoras a su integridad física, a la implantación en la empresa de una política de prevención de riesgos laborales que sea adecuada, así como también al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.

Esto nos obliga a establecer una política de protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

La misma ley, de este modo, hace valer el derecho de la persona trabajadora a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Real Decreto Legislativo 5000. de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, expone que el acoso dentro del ámbito del trabajo se considera una infracción muy grave.

Por otro lado el Código Penal establece penas de prisión y multas en caso de que se incurriera en acoso de cualquier tipo.

Para salvaguardar los derechos laborales y de garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, sin menoscabo de las acciones desarrolladas dentro del ámbito judicial, hemos preparado y puesto en vigor un protocolo frente al acoso dentro de nuestra Organización con el objetivo de prevenir e intervenir en situaciones de acoso que se puedan dar en nuestra Organización.

La Ley Orgánica 3/2007. de 22 de marzo. para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de que las empresas promuevan unas condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

En el Real Decreto 901/2020. de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro obliga a las organizaciones empresariales a la documentación e implantación de protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

Con el este protocolo también pretendemos atender las exigencias de la Ley Orgánica 10/2022. de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

1. POLÍTICA Y OBJETIVOS

En el CLUB DE TIRO DEPORTIVO BAHÍA DE CADIZ consideramos que cualquier tipo de acoso moral y/o físico es una falta grave, sancionable con acciones disciplinarias que puede desembocar en la expulsión de la Entidad y en el despido si el acoso ocurre entre empleados de la Entidad. Sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que correspondan en cada caso.

En el CLUB DE TIRO DEPORTIVO BAHÍA DE CADIZ nos comprometemos a investigar cualquier incidente comunicado, independientemente de quien realice la queja (empleado, trabajador temporal, socio o candidato a socio o empleado).

2. DEFINICIONES.

Por acoso en el trabajo se entiende cualquier comportamiento ofensivo, intimidatorio, amenazante o de menosprecio hacia la persona o su trabajo, que se reciba por parte de un miembro de la Junta Directiva, otro empleado o de un socio.

Algunos ejemplos pueden ser:

- Ofensas verbales: alusiones de naturaleza sexual, insultos o burlas, comentarios sobre la orientación sexual, reprimendas públicas, comentarios despectivos o el menosprecio público.
- Intimidación física: contactos físicos innecesarios o cualquier tipo de violencia.
- Como intimidación también puede entenderse: “hacer el vacío” a alguien, constantes reproches por pequeñeces, intentos de socavar la autoridad de alguien, minar la autoestima de alguien con acciones y comentarios constantes.
- Acoso sexual: Insinuaciones de naturaleza sexual, utilizar un lenguaje o imágenes con contenido sexual, realizar gestos con connotaciones sexuales o chantajes de naturaleza sexual.

Estos ejemplos no constituyen una lista cerrada, sino únicamente una muestra.

3. QUÉ HACER

Es deseable que la persona que se sienta acosada dé a conocer al causante que se considera objeto de acoso por su parte. Siendo un paso difícil, puede ser realizado de forma verbal o por escrito.

1.- Con la finalidad de facilitar una rápida detección y solución de los casos de acoso en el trabajo, así como poder garantizar que todos los empleados sean tratados con respeto y dignidad, hemos creado la figura del mediador.

El mediador garantiza la confidencialidad de las cuestiones que le sean planteadas, no comunicando ninguna información relativa al incidente a terceras personas sin el permiso expreso del afectado.

Las funciones del mediador son:

- Intentar, con el acuerdo del empleado, una aproximación informal entre las partes implicadas, con el fin de facilitar una resolución rápida del asunto, dando a conocer la situación al acosador, para que cese en su conducta o dé una explicación aceptable.
- Escuchar y dar consejo.
- Analizar la situación que se plantea para determinar, según la gravedad de los hechos, cual es el camino más adecuado para resolver el problema.
- Asistir en la toma de decisiones para elegir la opción más favorable.
- Proporcionar todo el apoyo necesario para que la conducta indeseada se deje de producir.
- Hacer una comprobación periódica para verificar que la conducta constitutiva del acoso, no se vuelve a repetir en el futuro.
- Cuando sea aconsejable apoyo psicológico, puede ayudar en la identificación de profesionales.

2.- Si la conducta persiste y no se ha resuelto a través de los intentos informales, el interesado podrá enviar una **queja formal** al Presidente de la Entidad o al Secretario en caso de que sea el primero el que manifieste la conducta objeto de la queja.

Para la realización de la queja se puede buscar ayuda en el mediador.

El escrito deberá incluir:

- el detalle de los hechos ocurridos
- el nombre del acosador
- cualquier otro dato relevante
- nombres de los testigos si los hubiere

En este caso se llevará a cabo una **investigación** por parte del mediador y una persona de la Junta Directiva que si lo considera necesario buscará asistencia de profesionales en la materia. Se realizará lo más rápidamente posible y con la mayor confidencialidad. Los resultados de la investigación se comunicarán a ambas partes, para que aleguen lo que consideren oportuno.

Una copia del resultado final de la queja, la investigación y las alegaciones serán enviadas a la Junta Directiva, que decidirá sobre las decisiones disciplinarias pertinentes en vista de los resultados.

Cualquier queja formal que no sea realizada de buena fe, puede ser sancionada disciplinariamente.

4. MODIFICACIONES

4.1 La Junta Directiva es la que tiene la autoridad para modificar cualquier formato de los previamente aceptados y controladas por este procedimiento. Cualquier sugerencia por parte de los socios y trabajadores será valorada por la Junta Directiva y los asesores de la Entidad en materia de Riesgos Laborales y si se considera una mejora, el documento en cuestión será modificado para recoger la sugerencia. El mismo criterio se usará en lo referente a este procedimiento.

4.2 Cuando en una página se hagan correcciones ortográficas, tipográficas o de redacción que no afecte al fondo, no será necesario elevar el número de su revisión.

4.3 La revisión y actualización de los procedimientos y documentos es responsabilidad de la Junta de Directiva.

5. FORMATOS Y COMPOSICIÓN

5.1 Las publicaciones de los procedimientos y documentos se editarán en los formatos establecidos en este procedimiento.

PREPARADO.	APROBADO JUNTA DIRECTIVA
	
Fecha: 1 de Diciembre del 2024.	Fecha: 1 de Diciembre del 2024.