

PROTOCOLO CONTRA LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN

ASAMBLEA NACIONAL DE ESTUDIANTES DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y DEL DEPORTE DE ESPAÑA



Asamblea Nacional de
Estudiantes de Ciencias
de la Actividad Física
y del Deporte

ANCAFYDE

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. DEFINICIONES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN	3
2.1. Definiciones	3
2.2. Ámbito de aplicación	6
3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.....	7
3.1. Denuncia de hecho constitutivo de acoso	7
3.2. Procedimiento de investigación y actuación	8
3.2.1. Archivar la denuncia.....	8
3.2.2. Apertura de expediente disciplinario	9
4. GARANTÍAS DEL PROCESO	11
5. VIGENCIA	13

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14); el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15); el derecho a la libertad personal (artículo 17); y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18).

La Asamblea Nacional de Estudiantes de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte (en adelante, Anecafyde) desde sus inicios ha luchado por ser un espacio seguro, libre de discriminaciones y violencias, un lugar en el que se pueda trabajar con confianza de no ser juzgada, violentada o acosada y también a ser una organización que luche contra ello y que ha demostrado que esto es uno de los pilares fundamentales de la organización porque creemos que todas las personas somos iguales, con los mismos derechos y deberes, sin importar la raza, el género, condición social, creencias, etc.

Siendo nuestros principios:

- Convivencia pacífica y respeto a la diversidad cultural, étnica y de género.
- No discriminación e igualdad de oportunidades y derechos.
- Libertad de pensamiento y de expresión salvaguardando la dignidad de los demás.
- Actuar con empatía hacia los sentimientos y necesidades de las demás personas.
- Rechazo a las expresiones discriminatorias y violentas ya sean de género, sexual, racistas, lgtbifóbicas, etc.

- Respeto hacia las demás personas sin importar su condición, género, edad, procedencia o forma de pensar.
- Tolerancia hacia las ideas, creencias u opiniones que son contrarias a las nuestras.

Por ello, el objetivo de este protocolo es cumplir con los principios éticos que lo sustentan, para asegurar que Anecafyde sea un espacio seguro y trabaja en concordancia con su lucha, así como establecer unas pautas de actuación para detectar posibles casos en los que se violen estos principios. Así mismo, se velará por la prevención y protección del acoso o agresión en cualquiera de sus modalidades.

Además, se ha constituido un procedimiento para poder dar una solución rápida a las posibles reclamaciones, quejas y denuncias que puedan suceder en nuestra organización. Siendo, así pues, tramitadas y resueltas si así procede, con garantías mediante el Consejo Permanente y la comisión que son responsables de actuación.

2. DEFINICIONES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN

2.1. Definiciones

Se han incluido aquellas definiciones más frecuentes de la normativa vigente para las diferentes formas de acoso:

El artículo 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden social establece las definiciones de principio de igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acoso:

- a) *Principio de igualdad de trato*: la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o

convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.

b) *Discriminación directa*: cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

c) *Discriminación indirecta*: cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

d) *Acoso*: toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

e) *Acoso psicológico o moral*: Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquélla/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

f) *Ciberacoso*: Daño intencionado y reiterado producido a una o varias personas a través de las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento).

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres diferencia la discriminación entre discriminación directa e indirecta, considerando discriminación directa por razón de sexo aquella situación que, teniendo en cuenta el sexo de una persona, se trate, se haya tratado o se pueda tratar a dicha persona de forma menos favorable que a otra del sexo opuesto en cualquier situación comparable.

La discriminación indirecta por razón de sexo es considerada cualquier situación aparentemente neutra, pero que pone en desventaja a las personas de un sexo con respecto al otro, salvo que esta situación sea justificable de forma objetiva por una finalidad legítima.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también establece las definiciones de acoso sexual y acoso por razones de sexo:

- a) Acoso sexual es 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.
- b) Acoso por razón de sexo es 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.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- a) *Acoso por orientación sexual*: Cualquier comportamiento, verbal o físico, que trate de atentar o atente contra la dignidad de una persona a causa de su orientación sexual, creando un entorno degradante, intimidatorio u ofensivo (Art. 14, 9.2 CE y Art. 21 Carta de Niza).

- b) *Acoso por expresión o identidad de género*: Cualquier comportamiento, verbal o físico, que trate de atentar o atente contra la dignidad de una persona por motivos de expresión o identidad de género, creando un entorno degradante, intimidatorio u ofensivo (Ley 9/2019, de 27 de junio, de modificación de la Ley 14/2012, de 28 de junio, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (BOPV de 9 de julio de 2019)).

2.2. Ámbito de aplicación

Todo lo dictado en este documento recoge un procedimiento de actuación ante cualquier situación que pueda constituir acoso o discriminación en lo establecido en los apartados anteriores y que lleva a su aplicación por todos los órganos asociados y a sus miembros durante las asambleas, reuniones y/o cualquier otro tipo de evento celebrado tanto presenciales como telemáticas.

Asimismo, recoge aquel organismo u organismos encargados de los respectivos procesos de investigación, archivo y aplicación del régimen sancionador correspondiente. A continuación, dejaremos constancia de aquellas funciones que deban ser desarrolladas por el Consejo Permanente y/o la Comisión Contra la Violencia y Discriminación:

1. Consejo Permanente:
 - a. Tendrá un papel activo en la toma de decisiones desde el momento en que se pone en su conocimiento la denuncia correspondiente.
 - b. Será el organismo encargado de la aplicación de medidas sancionadoras, así como de coordinar el proceso de investigación del hecho denunciado.

2. Comisión Contra la Violencia y la Discriminación:
 - a. Tendrá un papel activo en el proceso de investigación del hecho denunciado según dicte el Consejo Permanente.
 - b. Será el organismo encargado de garantizar la correcta aplicación de este protocolo, así como la imparcialidad y tratamiento justo de todas las personas implicadas.
 - c. Será el organismo encargado de trabajar en conjunto con el Consejo Permanente en la revisión de los recursos interpuestos a las decisiones de resolución del caso.

3. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

3.1. Denuncia de hecho constitutivo de acoso

La puesta en conocimiento de hechos que puedan ser considerados como casos de acoso hacia participantes de los eventos de Anecafyde durante el desarrollo de éstos y/o en actividades comprendidas dentro del período interasambleario dará inicio al proceso sancionador.

Cualquier persona participante, en cualquier evento o actividad de la Anecafyde, puede poner en conocimiento los hechos que se han descrito con anterioridad. Será suficiente para iniciar el procedimiento cualquier forma de contacto con alguno de los miembros de la Comisión Contra la Violencia y la Discriminación o el Consejo Permanente.

Podrán contactar con los órganos citados anteriormente para exponer los hechos que motivan la solicitud de intervención:

- Cualquier persona que se considere víctima de una conducta de acoso o discriminación.

- Cualquier persona que haya sido testigo directo o haya tenido conocimiento fundado de dichas conductas. *
- Los representantes de la comisión antiacoso y antidiscriminación que tengan conocimiento de la existencia de las referidas conductas. *

* En el segundo y tercer casos, el Consejo Permanente y la Comisión iniciarán conversaciones con la persona afectada para recabar información y actuar conforme al protocolo si ésta así lo desea.

3.2. Procedimiento de investigación y actuación

Una vez transmitida la denuncia, la Comisión Contra la Violencia y Discriminación y el Consejo Permanente llevarán a cabo de forma inmediata las actuaciones convenientes para recabar la información necesaria para un mejor conocimiento de los hechos denunciados.

Este proceso de recopilación de información debe producirse con la mayor celeridad posible, manteniendo la confidencialidad y manteniendo los derechos de ambas partes. Para esta fase se podrán recoger pruebas y entrevistar a las personas que sean oportunas, dando audiencia a las personas afectadas (tanto denunciante como denunciada) que podrán acudir acompañadas de sus compañeros representantes de Universidad o de la persona de confianza de la comisión si así lo desean.

Tras finalizar el proceso de investigación y una vez oídas todas las partes, el Consejo Permanente con el apoyo de la comisión, en un plazo máximo de 2 días realizará un informe de valoración en el que propondrá distintas alternativas:

3.2.1. Archivar la denuncia

Corresponderá proponer el archivo del expediente que ha provocado la denuncia motivado por alguno de los siguientes supuestos, entre otros:

- Desistimiento de la persona denunciante.
- Falta o insuficiencia de indicios.

Contra la resolución del Consejo Permanente, la/s persona/s interesada/s podrán enviar recurso vía correo electrónico firmado en el plazo de un día a contar desde el día siguiente a la fecha de su notificación.

La revisión de dicho recurso se llevará a cabo conjuntamente por parte de la Comisión Contra la Violencia y la Discriminación y el Consejo Permanente.

Medida cautelar de protección

En el caso de que el órgano responsable lo considere, en pos de la protección y seguridad de la persona denunciante, quedaría suspendida toda actividad de la persona o grupo de personas denunciadas en la Asamblea y/o período interasambleario con carácter inmediato y hasta la resolución del caso.

3.2.2. Apertura de expediente disciplinario

Si como resultado de las acciones practicadas por la Comisión y el Consejo Permanente emitiese un informe de valoración que concluye proponiendo apertura de expediente disciplinario, informando previamente a las personas denunciadas y denunciadas para que, en un plazo de 24 horas, formulen alegaciones si lo estimasen conveniente.

Una vez finalizado este plazo, el informe de valoración definitivo podrá concluir, archivándose o ratificando la propuesta de apertura de expediente disciplinario (proponiendo la adopción de medidas correctoras).

En el caso segundo, la comisión y el consejo permanente deberán adoptar la resolución que proceda en un plazo máximo de 24 horas, pudiendo haberlas propuesto con anterioridad. Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura de expediente disciplinario, o en el transcurso de éste, se llegase a la conclusión que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, se cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional

competente, siendo la persona denunciada expulsada con carácter inmediato de la Asamblea.

Si se deduce que por parte de la persona denunciante o de otras personas que hayan intervenido en el procedimiento haya podido existir una utilización maliciosa o fraudulenta de este procedimiento, resultando los datos aportados o los testimonios falsos, serán expulsados con carácter inmediato de la Asamblea.

Medidas

- En el caso de que se desestime la denuncia o se archive la denuncia, el denunciado podrá continuar con su participación en la Asamblea o en la Anecafyde.
- En el caso de que la denuncia siga su curso y se abra un expediente disciplinario, la persona o grupos de personas denunciadas cesarán inmediatamente su participación en la Anecafyde. Así mismo, se informará a la Universidad a la que representa para su conocimiento y actuación propia si lo considera oportuno. En concordancia con el reglamento de régimen interno de la Asociación, artículo 55 Sanciones, en cualquiera de las modalidades en las que exista una apertura de expediente disciplinario se aplicarán las sanciones correspondientes a "muy grave".

"Para las faltas de carácter muy grave: la sanción en cualquier caso será la expulsión del sancionado/a de la Asamblea, así como una notificación a la Representación y al Decanato de la Facultad de origen del sancionado/a informando de los hechos."

Además, la persona afectada o personas afectadas por la situación serán asistidas en la medida de lo posible con atención psicológica y/o jurídica para su bienestar y seguridad personal.

4. GARANTÍAS DEL PROCESO

a. 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 el que se formule la denuncia, la persona o personas responsables de su iniciación y tramitación asignarán unos códigos numéricos identificativos, tanto de la persona supuestamente acosada, como a la supuestamente acosadora, preservando así su identidad.

b. Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con diligencia, profesionalidad y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

c. Información

Respetar el derecho de la persona tanto afectada como acusada de violencia o acoso por razón de sexo, género o sexualidad a estar informada de la queja o denuncia.

d. Dignidad

Adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, 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 hacerse acompañar por alguien de su confianza o ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como estar informadas de la evolución de la denuncia.

e. Imparcialidad

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.

f. 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 sexual o acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

g. Protección de datos

Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre y del Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos. A mayor abundamiento, la recogida de los datos objeto de protección deberá hacerse de acuerdo con los principios de proporcionalidad y minimización. Las personas encargadas de su tratamiento respetarán escrupulosamente la confidencialidad y el estricto sigilo recogidos en el apartado 1.

5. VIGENCIA

Este documento tendrá vigencia desde el instante en que se declare aprobado por parte de la Asamblea General Ordinaria. Deberá ser ratificado cada dos años, es decir, cada cuatro períodos interasamblearios, por parte de dicha Asamblea.