



FÚTBOL
PROFESIONAL
FEMENINO

Liga F

**Protocolo de prevención y actuación
para situaciones de discriminación,
abusos o acoso por razón de sexo o
autoridad en el seno de la Liga
Profesional de Fútbol Femenino**

ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Declaración de principios.....	3
3. Objetivos.....	4
4. Ámbitos de aplicación.....	4
5. Concepto y definición	4
5.1. Acoso sexual	4
5.2. Acoso por razón de sexo	5
6. Medidas para la prevención de la discriminación, abuso, acoso sexual y del acoso por razón de sexo o autoridad.....	6
7. Garantías y medidas preventivas	7
8. Procedimiento de actuación.....	8
8.1. Persona Instructora de tratamiento de situaciones de acoso	8
8.2. Procedimiento de actuación.....	9
9. Protección y medios.....	11
10. Represalias	12
11. Vigencia y revisión	12

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes, la Dirección de la Liga Profesional de Fútbol Femenino (“Liga F”), de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, y dentro de la convicción de que la cultura y valores de Liga F están orientados hacia el respeto de las personas que integran la misma, esta reconoce la necesidad de prevenir y, en su caso, erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas violentas o de discriminación, abuso, acoso laboral, acoso sexual, por razón de sexo o autoridad en este ámbito, de conformidad con los principios inspiradores de la normativa europea y nacional en materia de procedimientos de prevención y solución de conflictos en estos supuestos.

Es por ello que el objeto del presente protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de Liga F (el “Protocolo”) será el de garantizar la protección de los derechos fundamentales de la persona, definiéndose las pautas que deberán regir, prevenir y erradicar este tipo de conductas y comportamientos en el ámbito laboral, haciendo extensivo el presente protocolo a todas las personas trabajadoras de Liga F que deberán cumplirlo.

Liga F y las personas trabajadoras son firmes en el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, acoso por razón de sexo o autoridad, acoso psicológico, acoso discriminatorio, o cualquier otra forma de violencia en el ámbito de la empresa. Asimismo, Liga F está comprometida con su papel de garante de la protección de los derechos fundamentales de toda su plantilla y la responsabilidad social que, como empleadora, tiene en relación con la garantía de que las relaciones de trabajo y las relaciones interpersonales que con carácter necesario se fraguan y fundamentan en la actividad profesional, se lleven de acuerdo y con respeto a los derechos fundamentales de las personas.

El acoso supone un atentado al derecho a la integridad física y moral, la consideración debida a la dignidad e intimidad y honor de las personas y la igualdad de trato que se encuentran reconocidos en los artículos 10, 14, 15 y 18 de la Constitución Española, los artículos 4 y 17 del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 7 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como al derecho de protección de la salud de todas las personas trabajadoras que se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, entre otras.

Este Protocolo velará especialmente por:

- Fomentar la cultura preventiva de cualquier tipo de conducta discriminatoria, abuso o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad.
- Prevenir, detectar y solucionar posibles situaciones de discriminación, abuso o acoso sexual, acoso por razón de sexo o autoridad.
- Investigar internamente, de manera ágil, rápida y confidencial las comunicaciones por conductas discriminatorias, abuso o acoso sexual, por razón de sexo o autoridad.
- Determinar, en su caso, la necesidad de adoptar medidas cautelares durante el proceso de investigación hasta la resolución definitiva del procedimiento.

- Proporcionar la ayuda que se considere necesaria para la víctima, evitando su victimización secundaria o revictimización.
- Proteger a las personas que han presentado una comunicación o denuncia frente a cualquier tipo de conducta prevista en este Protocolo, incluidos los testigos, de las posibles represalias contra ellos, asegurando que, cuantos intervengan en un 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.
- Adoptar medidas disciplinarias contra la persona afectada por la comunicación o denuncia.

La mejora de las condiciones de trabajo repercute tanto en la productividad como en el clima laboral, del mismo modo que las conductas violentas o constitutivas de acoso no perjudican únicamente a la plantilla directamente afectada, sino que repercuten en todo su entorno y en el conjunto de la organización. En este sentido, Liga F se compromete a garantizar un entorno seguro y saludable para su plantilla y personas colaboradoras.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La discriminación, los abusos, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo o autoridad, o cualquier tipo de violencia son conductas que están totalmente prohibidas en Liga F y se consideran inaceptables. Por ello, Liga F se compromete a garantizar los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, respetándose su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos; con independencia de quién sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.
- Toda la plantilla tiene 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 de su trabajo, incluidos los derivados de las conductas violentas y de acoso.
- Dada la condición del acoso como riesgo en el ámbito laboral, Liga F se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- Liga F velará por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y adoptando las medidas necesarias, tanto organizativas como de formación e información, para prevenir la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios en Liga F.
- Se reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de discriminación, abuso o acoso sexual o acoso por

razón de sexo o autoridad. Así como, informar y formar a toda la plantilla, asegurando su conocimiento a las nuevas incorporaciones, sobre el contenido del presente protocolo y a sensibilizarla en los valores de respeto sobre los que se inspira.

- El personal que se considere objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que pudiera tomar de forma individual, a plantear la apertura del procedimiento previsto a tal efecto.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este Protocolo es desarrollar un procedimiento de prevención y solución de conflictos en materia de discriminación, abuso, acoso sexual, razón de sexo o autoridad, garantizando el derecho a invocar el mismo y salvaguardando los derechos del personal afectado dentro de un contexto de prudencia y confidencialidad, tramitando con la debida consideración, seriedad y prontitud las denuncias que se presenten.

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

El Protocolo será aplicable a todas las personas que presten servicios en Liga F en el territorio nacional, sin exclusiones, ni distinción por su naturaleza o vinculación jurídica.

Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de esta empresa y una empresa externa que actúen en el mismo lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se realizará de forma coordinada entre las empresas afectadas.

Si se produjera fuera del centro de trabajo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo.

Liga F asume el compromiso explícito de adoptar el procedimiento como guía específica de la prevención de la violencia y acoso en el trabajo; y si fuese el caso se daría traslado a la prevención de riesgos psicosociales.

5. CONCEPTO Y DEFINICIÓN

5.1. Acoso sexual

De acuerdo con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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.

El acoso sexual comprende todos los comportamientos de naturaleza sexual, tanto aquellos que vayan dirigidos concretamente a una persona concreta (bilateral) ya sea a cambio o no de una determinada exigencia (chantaje sexual) como aquellos de naturaleza sexual que pueden ir dirigidos de forma indeterminada a un colectivo de personas través de escritos, gestos o palabras que se pueden considerar ofensivos (acoso sexual ambiental).

Son conductas constitutivas de acoso sexual, a título ejemplificativo (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), sin tener ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno:

- a) Conductas verbales: ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- b) Conductas no verbales: exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- c) Comportamientos físicos: contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.
- d) Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual: entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que 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 aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.
- e) Acoso sexual ambiental: en este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

5.2. Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado con su embarazo o maternidad, o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

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.

Son conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, a título ejemplificativo (se admitirá cualquier otra que establezca la normativa vigente), sin tener ánimo excluyente ni limitativo, si bien, las incluidas no pueden producirse en modo alguno:

- a) Trato desfavorable a las mujeres y hombres por el mero hecho de serlo.
- b) La exclusión de hombres o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- c) Trato desigual basado en todas las orientaciones sexuales.
- d) Ignorar o excluir a la persona.
- e) Descalificaciones, insultos sobre su orientación sexual.
- f) Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- g) Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- h) Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- i) Agresión sexual, considerado delito, tipificado en el Código Penal.

6. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN, ABUSO, ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O AUTORIDAD

Para prevenir y evitar las situaciones de discriminación, abuso, acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el trabajo, Liga F llevará a cabo las siguientes acciones:

Acción 1. Se publicará el presente Protocolo en la página web de Liga F, al que tendrá acceso libre todo el personal de Liga F en cualquier momento.

Acción 2. Se realizarán recordatorios de la existencia de este Protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3. Se informará de la existencia de este Protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Acción 4. Se ofrecerá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a la Persona Instructora, y a las personas responsables de departamento. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

Acción 5. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.

Acción 6. Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de discriminación, abuso, acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad contenido en el presente Protocolo.

Acción 7. Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas en la empresa hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de la empresa o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido designada la persona.

Acción 8. Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo hacer las propuestas de modificación y adaptación que se consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

7. GARANTÍAS Y MEDIDAS PREVENTIVAS

El presente Protocolo cumple con las siguientes garantías:

- **Confidencialidad y anonimato:** todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del 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. A partir de la denuncia inicial, se asignarán códigos numéricos a las partes afectadas, de forma que no aparezca ningún nombre para no identificar a las personas hasta el informe de conclusiones.
- **Diligencia y celeridad:** la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.
- **Respeto y dignidad a las personas:** Liga F 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/o acosadoras, garantizando el proceso una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.
- **Protección de datos:** se dará el debido respeto a la normativa en protección de datos.
- **Restitución de las víctimas:** si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, Liga F debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita.

- Protección a la salud de las víctimas: se deberán adoptar las medidas que se estimen pertinentes para garantizar el derecho de protección de la salud de las personas trabajadoras afectados.
- Seguimiento de resoluciones: la Persona Instructora deberá supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado.
- Prohibición de represalias: las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, 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.

Para prevenir y evitar las situaciones de violencia y acoso en el trabajo, Liga F proporcionará:

- Información y Sensibilización: Liga F realizará una campaña explicativa y de sensibilización sobre este Protocolo a través de mecanismos como la publicación del mismo en la intranet, firma de compromiso en el momento de la contratación, y otros que se estimen pertinentes.
- Formación: Liga F se compromete a ofrecer la formación necesaria en prevención y resolución de conflictos en materia de acoso a la Persona Instructora.

Con el fin de prevenir, el presente Protocolo define las conductas, así como arbitra las medidas específicas para la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido o consideren haber sido objeto de las citadas conductas, así como quienes sean conocedores de las mismas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil, pero a su vez también completo y en el que se garantice la práctica de las diligencias de investigación necesarias. Dicho procedimiento se activará con la denuncia activa a una de estas conductas.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

8.1. Persona Instructora de tratamiento de situaciones de acoso

Para el tratamiento de situaciones de discriminación, abuso, acoso sexual, acoso por razón de sexo y autoridad, se designará a una única persona instructora, encargada de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a este Protocolo (la “Persona Instructora”).

La Persona Instructora será el/la Director(a) del Departamento Legal, siempre que no esté involucrado/a en los hechos ni concurra conflicto de interés. En caso de que el/la Director(a) del Departamento Legal no pueda intervenir por las circunstancias indicadas, se designará a un tercero independiente y cualificado.

La Persona Instructora podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por ser la Persona Instructora.

Los gastos ocasionados por la Persona Instructora serán por cuenta de la empresa.

8.2. Procedimiento de actuación

El presente Protocolo establece tres fases en el procedimiento de actuación: (I) Denuncia (II) Investigación y (III) Resolución y elaboración del informe de investigación.

Fase I) Denuncia

La denuncia deberá formalizarse por escrito, aunque inicialmente dicha denuncia podrá realizarse de forma verbal, siendo imprescindible que acabe formulándose por escrito, dirigiéndose a la atención de la Persona Instructora.

La denuncia de la existencia de un caso de discriminación, abuso, acoso sexual, acoso por razón de sexo o autoridad se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona que tenga conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Protocolo no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Si la denuncia llegara a otra persona, ésta la remitirá a la Persona Instructora que corresponda.

Recibida una denuncia, la Persona Instructora activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz. Ésta deberá contener el siguiente detalle:

- Identidad de la persona denunciante, de la potencial víctima de la conducta violenta o del acoso, y de la persona denunciada.
- Descripción de los hechos, esto es: tipos de conductas objeto de la denuncia, fechas y lugares en que se produjeron las conductas.
- Aportación, si procede, de documentación de soporte.
- Posibles testigos.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso de no ratificación, la Persona Instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II) Investigación

Una vez que la Persona Instructora reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante, y la Persona Instructora tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos descritos en la denuncia de primera mano.

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la persona presuntamente acosadora) y las interferencias durante el proceso de investigación, la Persona Instructora podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

- Cambio de departamento de la persona presuntamente acosadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los mismos.
- Reordenación temporal del tiempo de trabajo.
- Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la (persona presuntamente acosadora (permiso retribuido especial temporal), que será debidamente comunicado por escrito.
- Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o teléfono de la persona presuntamente acosadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.
- Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o teléfono puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento legal y/o empresarialmente previsto a tal efecto.
- Información a la presunta víctima de los mecanismos de asistencia de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y del servicio de Vigilancia de la Salud, incluyendo el ofrecimiento de asistencia/apoyo psicológico.
- Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, la Persona Instructora podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, o bien una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebido.

De las actuaciones practicadas, la Persona Instructora dejará constancia en acta.

De las actuaciones realizadas y de los documentos revisados, la Persona Instructora dejará constancia dentro del expediente de investigación.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 20 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la

denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con período vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

La Persona Instructora tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico o digitalizado con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por la Persona Instructora.

Fase III) Resolución y elaboración del informe de la investigación

La Persona Instructora deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección General, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

El informe incluirá la siguiente información:

- Antecedentes del caso.
- Medidas preventivas, en su caso adoptadas, con carácter temporal y durante el curso de la investigación.
- Diligencias de investigación practicadas.
- Conclusiones y propuesta de acciones.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La Dirección General evaluará el informe y, tras ello, decidirá si de forma fundamentada se deben adoptar acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

Se informará a la presunta víctima y a la persona presuntamente acosadora de la finalización de la investigación.

En el caso de la persona acosadora, si con motivo del resultado de la investigación se decide adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas por la Dirección General, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

Se establecen las siguientes medidas de protección:

- Protección de la salud de la plantilla: Liga F adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación con las situaciones de acoso para garantizar el derecho a

la protección de la salud de los miembros de su organización. Algunas de estas medidas pueden ser:

- Ayuda psicológica a la persona afectada.
 - Apoyo a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
 - Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, colaboren o participen en investigaciones.
- Protección de las víctimas: En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato, Liga F tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas (que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales) tendrá preferencia de trato la persona acosada.
 - Incompatibilidad: En el caso de que la Persona Instructora se viera involucrada en un proceso de acoso o afectada por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidada para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada como Persona Instructora para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección General determinará quién tramitará el expediente.

10. REPRESALIAS

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

11. VIGENCIA Y REVISIÓN

El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la página web de Liga F.