



Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

ÍNDICE

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	2
II. COMPROMISOS DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF	3
III. MARCO JURÍDICO	4
IV. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO	5
V. OBJETO DEL PROTOCOLO	8
VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE SUBJETIVO	9
VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN	10
VIII. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO	16
IX. ÓRGANOS	17
X. PROCEDIMIENTO	19
XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO	22
XII. GESTIÓN DOCUMENTAL	23
XIII. ENTRADA EN VIGOR, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN	24
ANEXO I - ESQUEMA	26
ANEXO II	27
FORMULARIO DE SOLICITUD DE AYUDA	27
ANEXO III	31
CONCEPTOS Y DEFINICIONES	31

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Real Federación Española de Golf (en adelante, la RFEG) reconoce que las conductas de violencia y acoso generan graves perjuicios para la salud física, psicológica y emocional de las personas. Estas formas de violencia pueden afectar tanto a mujeres como a hombres en cualquier edad y ámbito de la sociedad, incluido el deportivo. Las consecuencias de estas conductas no solo recaen sobre quienes las sufren directamente, sino que también impactan en su entorno inmediato, en la estructura federativa y, en general, en el adecuado desarrollo del deporte del golf.

En concreto, la violencia contra los niños, niñas y adolescentes —menores de dieciocho años— incluye todas las formas de violencia, en particular la violencia sexual, que constituye una vulneración especialmente grave de los derechos fundamentales, comprometiendo la dignidad, la integridad física y moral y la libertad sexual. Los niños, niñas y adolescentes constituyen un colectivo especialmente vulnerable, por lo que la RFEG asume el deber reforzado de prestarles una atención prioritaria, garantizando en todo momento la protección de sus derechos, su bienestar y su seguridad. Esta obligación se extiende a todas las **actividades, programas, concentraciones, entrenamientos y competiciones que organice o supervise la Federación**, abarcando tanto la práctica deportiva como los entornos formativos y cualquier otra situación desarrollada bajo su tutela.

La RFEG, con el objeto de **prevenir, identificar, gestionar y erradicar** las conductas de discriminación, violencia, abuso o acoso, declara una política de TOLERANCIA CERO. Por ello, no permitirá ni tolerará ningún tipo de violencia o acoso dentro de sus instalaciones, centros de trabajo, competiciones o en cualquier actividad organizada o tutelada por la Federación. Las personas que promuevan o lleven a cabo este tipo de comportamientos o prácticas inaceptables serán sancionadas conforme al régimen disciplinario interno y a la legislación aplicable.

Para ello, se ha elaborado este Protocolo con un triple fin:

- Construir un entorno seguro en el ámbito deportivo y laboral de la Federación.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- Prevenir, detectar e intervenir frente a posibles situaciones de violencia (incluida la sexual), abuso o acoso (psicológico, discriminatorio, por razón de sexo o de autoridad), incluyendo el acoso en el ámbito digital, especialmente sobre los menores de edad.
- Garantizar que todas las actividades, competiciones, programas de tecnificación, concentraciones y actuaciones deportivas que involucren a menores, se desarrollen en entornos seguros, saludables y libres de cualquier forma de violencia, abuso o acoso.

II. COMPROMISOS DE LA REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

Con este Protocolo, la Real Federación Española de Golf se compromete a:

- i. Implantar medidas y un canal de comunicación** para prevenir y combatir la violencia y el acoso, que sea sencillo, rápido, accesible y confidencial.
- ii. Difundir y formar al personal y estamentos federativos** mediante programas adecuados para prevenir, detectar y actuar ante cualquier forma de violencia o acoso. Todo el personal con contacto habitual con menores deberá recibir formación inicial y continua en protección del menor y uso seguro de tecnologías.
- iii. Asegurar la transparencia en la contratación**, verificando que todo el personal que preste servicios en la RFEG cuente con el certificado de ausencia de delitos sexuales.
- iv. Prestar apoyo y atender** individualmente los casos de acoso o violencia, con especial atención a los menores participantes.
- v. Garantizar la protección frente a represalias** de quienes informen, así como de las víctimas y terceras personas implicadas, asegurando la confidencialidad y el correcto archivo de la documentación.
- vi. Tramitar todas las quejas o denuncias recibidas** con diligencia, transparencia y confidencialidad, resolviéndolas con la mayor celeridad y eficacia.
- vii. Prevenir, no tolerar y perseguir** cualquier manifestación de violencia o acoso en el ámbito laboral y deportivo, con especial énfasis en la protección de los menores.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

III. MARCO JURÍDICO

Jerarquía / Nivel	Norma Legal
Marco Internacional	Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.
Derechos Fundamentales	Constitución Española (1978).
	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Normativa específica de Igualdad y Acoso	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
	Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y a la adolescencia frente a la violencia (en adelante, LOPIVI), establece una serie de obligaciones específicas para todas las entidades que realizan actividades deportivas con menores, incluyendo a las federaciones
	Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerza el marco preventivo en el deporte al prohibir cualquier tipo de discriminación por motivos de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad, estado serológico o condición socioeconómica.
	Ley 39/2022, del Deporte, actúa como el marco que unifica y refuerza todas las obligaciones anteriores, integrando los requisitos de igualdad y protección en la propia estructura de las federaciones deportivas españolas.
	Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
Prevención de Riesgos y Denuncia	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
	Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
Régimen sancionador y penal	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

IV. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se fundamenta en una serie de principios rectores destinados a prevenir y abordar cualquier forma de violencia y acoso dentro de la RFEG. Su objetivo es garantizar un entorno laboral y deportivo seguro, respetuoso e inclusivo, protegiendo los derechos de todas las personas implicadas y promoviendo la responsabilidad, la transparencia y la confidencialidad en la gestión de cada situación.

1. Prevención del acoso laboral en la Federación o en sus empresas participadas:

La RFEG reconoce el derecho de toda persona a un trato cortés, respetuoso y digno en su entorno laboral. En virtud de este derecho fundamental, y conforme a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los convenios de la OIT, la RFEG adopta medidas para garantizar la igualdad de trato y prevenir cualquier forma de violencia o acoso en el entorno laboral propio y en el de sus empresas participadas. Estas conductas se consideran una falta muy grave que no será tolerada.

Los comportamientos de discriminación, violencia o acoso pueden causar daños físicos o psicológicos a las personas, afectando asimismo a los objetivos y al correcto funcionamiento de la Federación o de sus empresas participadas. Por ello, la RFEG se compromete a atender todos los casos de violencia o de acoso de los que tenga conocimiento, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que la persona afectada pueda ejercitar. La violación de los derechos establecidos en este Protocolo dará lugar a medidas disciplinarias y otras acciones que la RFEG y/o su empresa participada considere pertinentes, conforme a la normativa laboral aplicable.

2. Garantías de protección (prohibición de represalias):

La RFEG y sus empresas participadas garantizan el derecho a utilizar este procedimiento sin temor a represalias, amenazas, intimidación o trato desfavorable, protegiendo a quien denuncie, a quien facilite información y a la persona objeto de la misma.

Las personas implicadas pueden solicitar medidas cautelares, como el distanciamiento social o la modificación de horarios para evitar la coincidencia con otras personas involucradas, sin que

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

ello suponga una desventaja. La Dirección de la RFEG o de sus empresas participadas evaluará cada caso de forma individual.

Se respetará el derecho de defensa de las partes, que podrán comparecer acompañadas, y la persona denunciada tendrá acceso al expediente sin que se revele la identidad del informante. En caso de denuncias falsas, la RFEG o sus empresas participadas adoptarán las medidas disciplinarias o laborales que consideren oportunas conforme a la legislación vigente.

3. Sensibilización, información y transparencia:

La RFEG y sus empresas participadas desarrollarán estrategias integrales (información, educación, capacitación, seguimiento y evaluación) para prevenir la violencia, el acoso y promover conductas responsables en su entorno. Se proporcionará formación sobre el Protocolo y sus medidas a todo el personal, incluidos los cargos de responsabilidad. Asimismo, la Federación y sus empresas participadas se comprometen a colaborar en la aplicación eficaz de este Protocolo y a garantizar su total accesibilidad e información a todos los empleados y colaboradores.

4. Confidencialidad y respeto a la intimidad:

La RFEG y sus empresas participadas protegerán la intimidad y la confidencialidad de todos los participantes durante el procedimiento, preservando la identidad del informante. Toda la información será manejada con estricta discreción, en cumplimiento de la normativa de protección de datos aplicable.

Se ofrecerá asistencia y apoyo a las partes para lograr una resolución rápida y satisfactoria de la situación. Se mantendrá la presunción de inocencia para la persona denunciada, y cualquier investigación interna se llevará a cabo con tacto y respeto hacia todas las partes.

La persona informante reconoce haber sido informada del procedimiento y sus consecuencias, y acepta que, aun cuando desista de la denuncia, el proceso pueda continuar hasta su conclusión para proteger la seguridad y salud de los empleados y colaboradores de la RFEG o

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

de sus empresas participadas.

5. Diligencia y celeridad:

Todas las comunicaciones relativas a posibles situaciones de discriminación, violencia (todas las formas de violencia), abuso o acoso serán tramitadas con la máxima rapidez, estableciéndose plazos claros para la resolución de cada acción. La RFEG o sus empresas participadas cumplirán dichos plazos, salvo que circunstancias objetivamente justificables lo impidan.

6. Garantía de acompañamiento:

La víctima tendrá derecho a estar acompañada durante todo el procedimiento por una persona de confianza, asistencia letrada y apoyo psicológico.

7. No revictimización:

La RFEG y sus empresas participadas garantizarán la mínima exposición posible de la persona denunciante, evitando entrevistas repetitivas, careos, interrogatorios múltiples e interacciones innecesarias. Cuando la víctima sea menor, su declaración se tomará en un entorno seguro y preferentemente una sola vez.

8. Protección reforzada de los menores:

La RFEG y sus empresas participadas reconocen la especial vulnerabilidad de los menores de edad y asumen el deber reforzado de garantizar su seguridad, bienestar e integridad en todo momento. En consecuencia, la Federación y/o sus empresas adoptarán las medidas necesarias (preventivas, organizativas y de supervisión) para protegerlos durante entrenamientos, competiciones, desplazamientos, concentraciones y cualquier actividad realizada bajo su responsabilidad o tutela, asegurando siempre el cumplimiento del principio del interés superior del menor.

V. OBJETO DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo establece el procedimiento que deberá seguir todo el personal de la RFEG y/o de sus empresas participadas ante situaciones de conflicto interpersonal,

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

discriminación, acoso (sexual, psicológico y acoso en el ámbito digital) o cualquier forma de violencia. Para la resolución de estas situaciones, se contemplan medidas de mediación, análisis y actuación guiada, garantizando siempre la dignidad de las personas, sus derechos fundamentales y el cumplimiento de la legalidad vigente.

Este Protocolo también **establece las medidas preventivas para minimizar la aparición de conflictos y conductas de discriminación, violencia, abuso o acoso dentro del ámbito federativo o de sus empresas participadas.** Además, define las actuaciones internas de instrucción, las garantías del procedimiento y, en su caso, el régimen disciplinario aplicable frente a las denuncias. Toda persona que se considere en una situación de discriminación, acoso o violencia tiene derecho a presentar una denuncia interna, sin perjuicio de las acciones civiles o penales que le correspondan fuera de la RFEG y/o de sus empresas participadas.

El canal para la presentación de quejas o denuncias en el marco de este Protocolo está integrado en el Sistema Interno de Información de la RFEG y/o de sus empresas participadas. Las comunicaciones se gestionarán **a través del/la Delegado/a de Protección correspondiente**, y posteriormente se remitirán al **Comité Asesor de la RFEG contra la discriminación, la violencia, el abuso y el acoso**, que se encarga de su tramitación y evaluación¹. Se garantiza la confidencialidad en todo el proceso y la protección de quienes presenten denuncias o soliciten asistencia.

El Protocolo incorpora además, un sistema intensificado de gestión del riesgo, medidas urgentes ante situaciones graves o flagrantes, con garantías avanzadas de no revictimización, plazos máximos de resolución y mecanismos específicos de protección de menores conforme a la LOPIV². Esto establece un doble alcance:

- 1. Prevención y actuación:** prevenir, detectar y actuar frente a situaciones de discriminación, violencia, acoso o abuso en el ámbito federativo.

¹ Como Anexo I se incluye un resumen del procedimiento.

² Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia. Boletín Oficial del Estado, número 134. Páginas 68657 a 68730.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- 2. Protección de deportistas menores:** proteger de manera integral a los menores de edad mediante medidas reforzadas de prevención, supervisión, control, formación y actuación inmediata y prioritaria ante cualquier situación que pueda entrañar riesgo para ellos.

VI. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ALCANCE SUBJETIVO

El presente Protocolo es aplicable a toda la actividad, interna y externa, desarrollada por la Federación o sus empresas participadas.

Alcance subjetivo:

Abarca a todas las **personas que forman parte de la RFEG o de sus empresas participadas**, independientemente de su vinculación, relación laboral o tipo de contrato. Esto incluye específicamente:

- Deportistas, personal directivo, personal técnico y personal de administración y servicios;
- Colaboradores de la RFEG, directivos, técnicos, árbitros y deportistas de la Escuela Nacional Blume;
- Menores que estén vinculados a la actividad deportiva de la RFEG y/o de sus empresas participadas, es decir, que participen en concentraciones, torneos, entrenamientos, escuelas juveniles, programas formativos o de tecnificación, viajes y estancias.

Alcance territorial:

El Protocolo se aplicará a todas las situaciones de violencia, acoso o abuso que se produzcan:

- En los lugares donde se desarrolla la actividad laboral o deportiva de la RFEG o de sus empresas participadas, ya sean espacios públicos o privados.
- En las instalaciones y espacios federativos o en los de sus empresas participadas, lo que incluye zonas de trabajo, oficinas, despachos, salas de reuniones, aulas de formación, zonas de descanso, comedores, vestuarios, aseos, instalaciones deportivas y cualquier otro lugar donde se desarrollen actividades federativas.
- Durante desplazamientos, viajes, concentraciones, entrenamientos, competiciones, eventos o actividades formativas relacionados con la RFEG y la Escuela Nacional Blume.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- En el ámbito de las comunicaciones vinculadas al trabajo, incluidas las realizadas mediante tecnologías de la información y la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).

VII. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

La RFEG establece las siguientes medidas preventivas esenciales para garantizar un entorno seguro, inclusivo y respetuoso en todas sus actividades, así como para minimizar la aparición de conductas de violencia, abuso o acoso.

- 1. Difusión y publicidad;** la RFEG garantiza la difusión, formación, información y sensibilización oportuna sobre el presente Protocolo entre sus federados y los usuarios del Centro Nacional de Golf.

Todas las personas sujetas a este Protocolo deberán cumplir rigurosamente con lo establecido en:

- El Código de Conducta para deportistas menores de edad.
 - El Código de Conducta aplicable a trabajadores, entrenadores, personal técnico, personal de administración, árbitros, colaboradores y voluntarios de la RFEG.
- 2. Certificado negativo de delitos de naturaleza sexual;** la RFEG solicitará a todo el personal, entrenadores, árbitros, colaboradores y voluntarios que mantengan contacto habitual con menores, la presentación con carácter previo al inicio de su actividad, del certificado negativo de delitos de naturaleza sexual.

Esta verificación se renovará de forma periódica y es una condición imprescindible para el desempeño de cualquier función que implique acceso, supervisión o interacción con menores.

- 3. Información;** la RFEG informará a todo el personal, entrenadores, árbitros, colaboradores y voluntarios su obligación de mantener en todo momento una actitud

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

profesional, respetuosa y protectora que vele por la integridad física, emocional y psicológica de los menores, de forma que:

- a. En las interacciones con menores no se permitirá ninguna a solas en espacios cerrados ni ningún trato que pueda resultar inapropiado, desproporcionado o de riesgo.
- b. Los menores serán informados de sus derechos, normas de seguridad y canales de comunicación y denuncia disponibles, promoviendo un clima de confianza y participación.
- c. Se solicitará la colaboración familiar, pidiendo a las familias que respeten estas normas de protección, colaboren en la supervisión de los menores y comuniquen de inmediato cualquier situación sospechosa, irregular o potencialmente peligrosa.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Ámbito	Actividad	Acciones Preventivas Clave
I. Todos los Trabajadores y Personal	Interacción profesional diaria.	Código de Conducta: Implementar y firmar un Código de Conducta estricto que defina el trato respetuoso, los límites profesionales y prohíba específicamente las relaciones inapropiadas o de poder.
		Formación Obligatoria: Capacitación anual y obligatoria sobre prevención del abuso sexual, identificación de riesgos, y procedimientos de denuncia para todo el personal.
		Criterios de contratación: Exigir Certificado negativo de delitos de naturaleza sexual para todo el personal que interactúe con menores, según la legislación vigente.
III. Despachos, Oficinas y Salas de Reuniones	Reuniones uno a uno, atención a deportistas menores de edad.	Puertas abiertas /Visibles: Mantener la puerta del despacho abierta o entreabierta durante reuniones individuales con deportistas, especialmente menores, o utilizar espacios con ventanas visibles.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

		Registro de uso: Implementar un registro claro (físico o digital) de todas las reuniones individuales con deportistas menores, indicando hora, duración y motivo.
II. Concentraciones, viajes, pernoctaciones y Escuelas Blume	Supervisión de menores y deportistas en entornos alejados (alojamientos, traslados, etc.).	Regla de los “dos adultos”: Asegurar que siempre haya dos adultos responsables presentes durante actividades o interacciones con menores (entrenamientos, comidas, traslados) siempre que sea posible.
		Espacios privados: Prohibir la presencia de un solo adulto y un deportista menor a puerta cerrada o en habitaciones privadas (hoteles, vestuarios), salvo excepciones justificadas y documentadas (ej. atención médica de emergencia).
		Transporte: Asignar habitaciones de hotel separadas para deportistas y personal técnico/adulto. Evitar traslados individuales de un adulto y un menor.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

		Alojamiento: Prohibición estricta de compartir habitación entre adultos (personal técnico) y menores. Asignar habitaciones de hotel separadas y que las de los menores sean dobles o múltiples.
IV. Tratamiento y Contacto Físico	Sala Fisioterapia / Médico, Entrenamientos. Contacto físico por razones técnicas o médicas.	Transparencia en Tratamiento: Hacer público el horario de uso de la Sala. No cerrar con llave la puerta durante tratamientos individuales.
		Regla de Tres: Durante tratamientos o contacto físico sensible con menores, se recomienda encarecidamente la presencia de un tercer adulto (otro técnico, padre/tutor o responsable de concentración).
		Contacto Limitado: El contacto físico de entrenadores debe limitarse estrictamente a corregir la técnica de <i>swing</i> o realizar estiramientos asistidos.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

V. Procedimiento de Denuncia y Respuesta	Manejo de sospechas, incidentes o denuncias.	Protocolo Claro: Disponer de un Protocolo de Actuación escrito y conocido por todos para la gestión de denuncias, asegurando la confidencialidad, la protección de la víctima y la intervención inmediata.
		Designación de Responsable: Nombrar a un Delegado de Protección imparcial y capacitado como primer punto de contacto para cualquier preocupación o denuncia.
		Comunicación Abierta: Fomentar que los trabajadores y deportistas conozcan sus derechos y las vías seguras para reportar cualquier conducta inapropiada

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

VIII. MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN DEL PROTOCOLO

La RFEG y sus empresas participadas se comprometen a desarrollar una estrategia integral de sensibilización y formación continua, dirigida a todos los estamentos federativos y personas vinculadas a su actividad, con el objetivo de fomentar una cultura de respeto, prevenir la violencia, el abuso y el acoso, a fin de garantizar la correcta aplicación de este Protocolo.

Las medidas clave de sensibilización incluyen:

- **Difusión y acceso al Protocolo:** Garantizar la máxima publicidad y accesibilidad de este Protocolo, sus Códigos de Conducta y el canal de denuncias, a través de la web oficial de la RFEG, tableros de anuncios, medios internos y entrega obligatoria a las nuevas incorporaciones, deportistas federados y colaboradores.
- **Formación del personal:** Implementar un plan de formación obligatoria y periódica para todo el personal, técnicos, árbitros y voluntarios de la RFEG o de sus empresas participadas, con el siguiente enfoque:
 - Protección de la infancia y de la violencia sexual: Formación inicial y continua en protección de la infancia y uso seguro de tecnologías, además de formación específica en violencia sexual según la Ley Orgánica 10/2022, dirigida especialmente a todo el personal con contacto habitual con menores.
 - Prevención de acoso: Capacitación general sobre identificación de factores de riesgo y prevención del acoso laboral y cualquier forma de violencia.
 - Formación de mando: Formación específica para mandos intermedios, incluyendo técnicas de actuación, gestión de conflictos y simulación de situaciones de acoso.
- **Prevención del ciberacoso:** Abordar la prevención del acoso en el ámbito digital mediante capacitación en el uso responsable de redes sociales e internet, e información

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

sobre mecanismos de retirada de contenidos, canales de denuncia y las posibles responsabilidades legales derivadas de estas conductas.

- **Pautas de actuación y respuesta:** Informar a todo el personal sobre las pautas de actuación ante posibles situaciones de discriminación, violencia, abuso y acoso, garantizando que conozcan cómo reaccionar y a quién acudir en caso necesario.
- **Sensibilización de la comunidad deportiva:** Desarrollar campañas específicas y material informativo dirigido a deportistas (especialmente menores de edad), familias y tutores, para promover un entorno seguro, informar sobre sus derechos y las vías para reportar cualquier conducta inapropiada.

IX. ÓRGANOS

La detección y la actuación diligente ante situaciones de violencia, abuso o acoso constituyen el primer paso para ofrecer asistencia a la víctima y prevenir la repetición de los hechos. La RFEG pondrá a disposición de las víctimas apoyo jurídico y psicológico, garantizando su seguridad, bienestar y confidencialidad en todo momento.

Los órganos designados son tanto para la RFEG como para sus sociedades participadas, extendiéndose a todas las actividades y personas en su ámbito de aplicación. El Presidente/a de la RFEG designará los siguientes órganos, encargados de la gestión, tramitación y resolución de las comunicaciones o denuncias recibidas a través del Sistema Interno de Información.

A. Delegados/as de Protección

La RFEG designará dos Delegados/as de Protección, elegidos/as entre personas conocedoras del entorno del golf y con especial sensibilidad en la materia. Ambos Delegados/as actúan como el primer punto de contacto (canal de comunicación) y coordinan sus actuaciones para asegurar una atención especializada y eficaz.

El Delegado/a no tiene la obligación de determinar la existencia de violencia ni de resolver el caso, sino de activar el procedimiento, informar al Comité Asesor y proponer, en su caso, las medidas cautelares.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Órgano	Titular y Competencia
Delegado/a de Protección (frente a discriminación, abuso y acoso sexual)	Competencia: Tramitar los casos de conflicto interpersonal, violencia, acoso psicológico, acoso por razón de sexo o cualquier forma de violencia, incluida la violencia sexual (acoso sexual y acoso en el ámbito digital), que afecten a personas adultas.
Delegado/a de Protección del Menor (frente a la violencia contra la infancia y adolescencia)	Competencia: Activar de manera inmediata y prioritaria el procedimiento en todos los casos que afecten a menores de edad, aplicando el principio del interés superior del menor y cumpliendo con los deberes de comunicación legal (Fiscalía de Menores y Servicios Sociales competentes)

Funciones comunes de los Delegados/as de Protección:

- Desarrollar, implementar y actualizar las políticas de protección frente a la violencia sexual.
- Tramitar procedimientos según el Protocolo.
- Evaluar periódicamente riesgos y garantizar la formación del personal.
- Crear y mantener un registro de casos y situaciones.

B. Comité Asesor de la RFEG contra la discriminación, la violencia, el abuso y el acoso

Este Comité es el órgano colegiado encargado de adoptar las medidas que estime oportunas en relación con las conductas de discriminación, violencia, abuso y acoso (sexual o de género), en coordinación con las autoridades competentes.

- **Conformación:** El Comité está integrado por cuatro miembros designados por la Presidencia de la RFEG:
 - El Delegado/a de Protección.
 - Un/a representante de la Junta Directiva.
 - Dos Vocales designados por el propio Presidente/a.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- **Competencias:**

- Recibir el informe de conclusiones del/de la Delegado/a de Protección.
- Evaluar el caso y adoptar una de las siguientes decisiones: archivar el caso, continuarlo mediante la designación de un Instructor/a, o elevar una propuesta de resolución a la Presidencia de la RFEG.
- Proponer a la Presidencia la adopción de medidas cautelares, disciplinarias o de acompañamiento y apoyo.
- Realizar el seguimiento anual de la aplicación del Protocolo.

X. PROCEDIMIENTO

La detección de la violencia, el acoso y el abuso sexual constituye el primer paso para intervenir y ofrecer asistencia a la víctima y debe realizarse con la mayor prontitud posible para evitar la agravación de las consecuencias. El procedimiento se desarrollará bajo los **principios de confidencialidad, celeridad, prudencia y sensibilidad**, con especial atención a la protección de los menores de edad y aplicando siempre el interés superior del menor³.

1. Actuación inmediata ante riesgo grave, situación de urgencia o flagrancia

Cuando la situación suponga riesgo inmediato para la integridad física o psicológica de cualquier persona, especialmente menores, se adoptarán las siguientes medidas urgentes, sin esperar a la presentación formal de una queja:

- Separación inmediata entre la presunta víctima y la persona señalada.
- Suspensión provisional de funciones de la persona investigada.
- Comunicación inmediata al Presidente/a y al Delegado/a de Protección.
- Contacto inmediato con Fuerzas y Cuerpos de Seguridad cuando exista riesgo para la integridad física o posible delito flagrante.

2. Inicio y tramitación del procedimiento general

³ Significa que prima el bienestar integral y los derechos del menor sobre cualquier otro interés legítimo en todas las decisiones.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

El procedimiento se iniciará mediante:

- **Solicitud de ayuda o queja**, formulada **por escrito y firmada por la víctima**, su representante legal o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación, y dirigida al/la Delegado/a de Protección correspondiente.
- **Por el Delegado/a de Protección**, que podrá igualmente iniciar el procedimiento **cuando tenga conocimiento de hechos relevantes** por cualquier otra vía.
 - Plazo de inicio: El Delegado/a de Protección iniciará el procedimiento en un **plazo máximo de siete días desde la recepción de la solicitud**.
 - Investigación: El Delegado/a **celebrará reuniones individuales** con todas las partes afectadas (denunciante, denunciado y presunta víctima), así como con los posibles testigos, con el fin de recabar todos los datos necesarios.
 - Notificación: El Delegado/a notificará **a la persona sobre la que recaiga la reclamación** la existencia de la queja y **las conductas que se le imputan**, asegurando el respeto a la intimidad y la dignidad.
 - Medidas cautelares: El Delegado/a **propondrá** al Comité Asesor la adopción de las medidas cautelares que se estimen oportunas, sin que tales medidas supongan en ningún caso un perjuicio para las condiciones de la víctima.
 - Mediación: **En los casos de menor gravedad, podrá intentarse una resolución mediante mediación**. Si se alcanza un acuerdo, el Delegado/a dará por concluido el proceso y lo comunicará al Comité Asesor.
 - Informe: **En las situaciones no resueltas por mediación**, el Delegado/a elaborará un **informe con las conclusiones alcanzadas**, el cual elevará al Comité Asesor.
 - Plazo de Resolución: El procedimiento deberá resolverse en un **plazo máximo de treinta días naturales** desde la recepción de la queja, **salvo causa justificada**.

3. Actuaciones del Comité Asesor y Propuesta de Resolución

Recibido el informe, el Comité Asesor se reunirá con carácter urgente. El Delegado/a asistirá

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

a dicha reunión con voz pero sin voto, y cualquier miembro deberá abstenerse de intervenir si concurre conflicto de interés.

En un plazo máximo de cinco días hábiles, el Comité adoptará una de las siguientes decisiones:

- Archivo del caso: Cuando considere que no existen indicios suficientes de acoso o abuso sexual;
- Continuar el procedimiento: Cuando existan indicios, aunque insuficientes para determinar los hechos. En este caso, el Comité designará un Instructor/a entre sus miembros para recabar información adicional en un plazo máximo de cuatro días hábiles.
- Propuesta de Adopción de Medidas: Cuando el Comité Asesor aprecie la existencia de indicios suficientes de acoso o abuso sexual, elevará una propuesta de resolución a la Presidencia de la RFEG. La propuesta podrá incluir:
 - Acompañamiento, apoyo y asesoramiento a la persona afectada.
 - Comunicación al Juzgado de Guardia o a la Fiscalía, si la víctima es menor de edad.
 - Medidas disciplinarias (separación inmediata del entorno deportivo, suspensión temporal o definitiva de la actividad, rescisión de contratos, expulsión o retirada de licencias, entre otras).

La Presidencia de la RFEG dictará la resolución definitiva, que pondrá fin al procedimiento.

4. Procedimiento específico en caso de menores de edad

Inicio: el procedimiento que afecte a un menor de edad deberá activarse **con carácter inmediato y prioritario, aplicando el principio del interés superior del menor y las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 8/2021 (LOPVI)**.

Doble comunicación obligatoria: El/la Delegado/a de Protección del Menor informará

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

sin dilación al Presidente/a de la RFEG, quien dará traslado de los hechos a la Fiscalía de Menores y a los Servicios Sociales competentes ante indicios de violencia, abuso o desprotección.

Protección y no revictimización: Se notificará a padres, madres o tutores legales. Se limitará el número de entrevistas a las estrictamente necesarias en un entorno seguro y se adoptarán medidas cautelares inmediatas para garantizar la seguridad del menor, incluyendo la separación del presunto agresor.

Coordinación: La RFEG mantendrá coordinación continua con Fiscalía de Menores, Servicios Sociales y, en su caso, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

XI. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO

La RFEG asume el compromiso de realizar un seguimiento continuo de este Protocolo para garantizar su máxima eficacia, su correcta implementación y su permanente actualización conforme a las necesidades detectadas y la evolución normativa.

1. Registro de casos: la RFEG establecerá un registro interno que incluirá los casos de violencia, acoso y abuso sexual que se produzcan tanto en el ámbito de la entidad como en el de sus sociedades participadas, conforme a la Ley Orgánica 3/2018 (Protección de Datos).

Este registro se mantendrá en formato informático y contará con acceso restringido, exclusivo para el personal autorizado.

2. Obligación de notificación: todas las solicitudes de ayuda o reclamaciones que se produzcan en el seno de la RFEG deberán ser remitidas al Consejo Superior de Deportes (CSD) en un plazo máximo de un mes desde su presentación.

3. Revisión y evaluación anual: el Comité Asesor de la RFEG contra la Violencia, el Abuso y el Acoso Sexual será el órgano encargado de realizar el seguimiento anual de la aplicación del presente Protocolo. La revisión tiene como objetivo garantizar la correcta implementación y la gestión adecuada de las quejas o denuncias recibidas.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Para ello, el Comité deberá:

- Supervisar y evaluar las comunicaciones y quejas relativas a situaciones de violencia (incluyendo acoso psicológico, acoso sexual, abuso sexual o conflicto interpersonal) ocurridas en cualquier actividad organizada o supervisada por la RFEG (competiciones, concentraciones, desplazamientos, etc.) y en el de sus sociedades participadas.
- Evaluar la forma en que dichos casos han sido gestionados y resueltos por el Delegado/a de Protección y/o el Comité Asesor.
- Analizar la idoneidad y eficacia de las medidas adoptadas, incluyendo las cautelares, disciplinarias o de protección.
- Verificar el cumplimiento de los principios de confidencialidad, diligencia, protección de la víctima y no revictimización, especialmente en casos que afecten a menores.

4. Informe Anual y, en su caso, propuesta de modificación: con base en dicha revisión, el Comité elaborará un Informe Anual de evaluación, que incluirá las conclusiones obtenidas y, en su caso, recomendaciones o propuestas de modificación para mejorar la funcionalidad y eficacia del Protocolo. Dicho informe será remitido a la Presidencia de la RFEG para su valoración y eventual aprobación de las mejoras propuestas.

Para esta evaluación, el Comité Asesor celebrará al menos una sesión anual, que será convocada por el Presidente del citado Comité y a la que deberá asistir el Delegado/a de Protección.

XII. GESTIÓN DOCUMENTAL

La documentación generada durante la tramitación y resolución de cualquier caso de violencia, abuso o acoso en la RFEG y sus sociedades participadas se gestionará bajo un principio estricto de confidencialidad, de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos y la Ley Orgánica 3/2018 (LOPDGDD).

1. Custodia y confidencialidad

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- **Archivo seguro:** La documentación generada durante el proceso de intervención (incluyendo solicitudes, informes, propuestas de medidas cautelares y resoluciones) será archivada y custodiada de manera segura por el Delegado/a de Protección en el registro interno de casos.
- **Acceso restringido:** El acceso a esta documentación será restringido y exclusivo para el Delegado/a de Protección, el Comité Asesor y la Presidencia de la RFEG, o el personal autorizado que deba intervenir en el procedimiento, garantizando la discreción absoluta de toda la información.

2. Conservación de datos

- **Plazo máximo:** Los datos personales contenidos en el expediente se conservarán por el tiempo estrictamente necesario para cumplir con los fines del Protocolo y las obligaciones legales.

3. Disposición de Autoridades

La documentación archivada deberá estar en todo momento a disposición de la autoridad judicial, laboral o deportiva competente, cuando así sea legalmente requerida.

XIII. ENTRADA EN VIGOR, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y REVISIÓN

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento para todas las personas dentro de su ámbito de aplicación (RFEG y sus sociedades participadas).

Entrada en vigor: entrará en vigor a partir de su comunicación oficial a todo el personal de la RFEG, mediante su publicación en la página web.

Obligatoriedad: este Protocolo es de obligado cumplimiento para la RFEG, sus sociedades participadas y para todo el personal y los estamentos que abarca.

Revisión y modificación: el Comité Asesor de la RFEG evaluará con carácter anual la adecuación del Protocolo a las necesidades para las que fue creado y llevará a cabo las

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

modificaciones que resulten pertinentes, tal como se establece en la sección XI (Seguimiento, Evaluación y Actualización). Para esta evaluación, el Comité celebrará al menos una sesión anual, convocada por su Presidente y a la que deberá asistir el Delegado/a de Protección.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

ANEXO I - ESQUEMA



ANEXO II

FORMULARIO DE SOLICITUD DE AYUDA

AVISO IMPORTANTE DE CONFIDENCIALIDAD: Este documento y toda la información contenida en él serán tratados con la máxima confidencialidad y reserva. Su finalidad es activar los mecanismos de protección y apoyo de la Real Federación Española de Golf (RFEG) ante una posible situación de violencia, abuso o acoso sexual. Por favor, rellene los datos con la mayor claridad posible.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PERSONA QUE SOLICITA AYUDA

Marque con una **X** su situación:

☐ Soy la persona afectada directamente por los hechos.

☐ Soy una tercera persona con conocimiento de los hechos (representante legal, familiar, tutor/a, compañero/a, etc.).

En caso de ser una tercera persona, complete también sus datos:

Nombre y Apellidos del Solicitante: _____

DNI/NIE: _____

Relación con la persona afectada: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____

2. DATOS DE LA PERSONA AFECTADA (VÍCTIMA O PRESUNTA VÍCTIMA)

Es la persona afectada **MENOR DE EDAD** o requiere medidas de apoyo? ☐ SÍ ☐ NO

*Si ha marcado SÍ, complete **OBLIGATORIAMENTE** los datos de su madre, padre, tutor/a o representante legal:*

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Si la persona afectada es MENOR DE EDAD o requiere medidas de apoyo, indique los datos de contacto de su madre, padre, tutor/a o representante legal:

Nombre del Representante Legal: _____

DNI/NIE del Representante: _____

Relación (Madre/Padre/Tutor): _____

Teléfono de contacto: _____

Correo Electrónico: _____

Nombre y Apellidos de la Persona Afectada: _____

DNI/NIE: _____

Fecha de Nacimiento: ____ / ____ / ____

Edad: _____

Sexo: ☐ Mujer ☐ Hombre ☐ Otro/No binario

Rol/Estamento en la Federación: ☐ Deportista ☐ Técnico/a - Entrenador/a ☐ Árbitro/a ☐ Personal de Club/Federación ☐ Otro: _____

Datos de Contacto Directo:

Teléfono: _____

Correo Electrónico: _____

3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Por favor, describa de forma clara y detallada la situación que motiva esta solicitud. Intente incluir:

- **Qué sucedió:** Relato de las conductas observadas o experimentadas.
- **Quiénes están implicados:** Identidad de la/s persona/s señalada/s y, si los hay, posibles testigos.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- **Cuándo y dónde:** Fechas, horas y lugares concretos, o si es una situación continuada en el tiempo.

(Puede extenderse o adjuntar hojas adicionales si lo necesita)

Lugar de los hechos: _____

Fecha/s: _____

Hora/s: _____

4. SOLICITUD FORMAL

[☐] **SOLICITO expresamente el inicio del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de violencia, abuso o acoso sexual de la RFEG**, con el fin de que se investiguen los hechos descritos, se adopten las medidas de protección necesarias para la víctima y se activen los apoyos correspondientes.

DECLARACIÓN DE VERACIDAD: La persona firmante declara que los hechos relatados son, según su leal saber y entender, verdaderos. Asimismo, declara ser consciente de que la presentación de una denuncia falsa o realizada con mala fe puede dar lugar a responsabilidades legales (administrativas, civiles o penales) y/o disciplinarias internas, de acuerdo con los Estatutos de la RFEG.

5. FIRMA

Lugar : _____

Fecha: a ____ de _____ de 20 ____

Firma de la persona solicitante: _____

(Firma de la persona afectada o de su representante legal/tercero que presenta la solicitud)

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

6. INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

Responsable del Tratamiento: Real Federación Española de Golf (RFEG), CIF: Q2878019E, Calle Arroyo del Monte, 5, 28035 Madrid. Contacto DPD: lopd@rfegolf.es.

Finalidad y Categoría de Datos: Gestionar y tramitar la solicitud de activación del protocolo ante situaciones de violencia, abuso o acoso sexual, así como las actuaciones de investigación, protección y, en su caso, disciplinarias que de ella se deriven, **incluyendo el tratamiento de datos de categoría especial (salud, vida sexual, o en su caso, datos penales)** necesarios para dichas actuaciones.

Legitimación: Cumplimiento de obligaciones legales y estatutarias de la RFEG (incluyendo la LOPIVI en caso de menores), interés público en la protección de las víctimas y, en su caso, el consentimiento explícito para el tratamiento de datos sensibles.

Destinatarios: Los datos personales no serán cedidos a terceros, salvo obligación legal o cuando sea estrictamente necesario para la finalidad del tratamiento (comunicación obligatoria a la Fiscalía de Menores, Servicios Sociales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, autoridades judiciales, o al Consejo Superior de Deportes en el ámbito de sus competencias).

Derechos: Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad dirigiéndose por escrito a la dirección postal de la RFEG o a lopd@rfegolf.es. Tiene derecho a reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).

Seguridad y Confidencialidad: Se han adoptado medidas técnicas y organizativas rigurosas para garantizar la máxima confidencialidad y la protección de la identidad e integridad de la persona afectada y de todas las personas que intervengan en el proceso.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

ANEXO III

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

La definición rigurosa de los conceptos relativos a la protección de los y las deportistas es el pilar fundamental para el diseño de las políticas preventivas eficaces y los protocolos de actuación sólidos. Estas definiciones establecen un marco de referencia común que permite a cualquier autoridad competente identificar posibles casos con claridad y actuar de manera coherente y dirigida.

Es necesario reconocer la complejidad que implica la falta de criterios homogéneos a nivel internacional. Además, en el marco de la legislación española, una misma conducta puede recibir distintas denominaciones jurídicas dependiendo de factores como la edad de la víctima; un ejemplo paradigmático es la distinción terminológica entre conductas calificadas como “abuso” cuando afectan a menores de edad frente al término “acoso” cuando se dirige a personas adultas.

A continuación, se detallan los conceptos clave bajo los cuales se rige este protocolo:

ACOSO

(1) Acoso discriminatorio → Toda conducta no deseada que atente contra la dignidad de una persona o cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, vinculada a características protegidas por la ley. Según el artículo 28 de la Ley 62/2003,⁴ esto incluye actos, declaraciones, solicitudes o comportamientos relacionados con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual. La Ley 15/2022 amplía esta definición, incorporando cualquier conducta que vulnera el derecho a la igualdad por motivos de nacionalidad, edad, residencia legal, nacimiento, sexo, religión, convicciones u opinión, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o estado de salud, situación serológica o predisposición genética, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, el acoso discriminatorio abarca cualquier acto, conducta, declaración o solicitud que pueda considerarse ofensiva, humillante, intimidatoria o violenta, incluyendo intrusiones en la vida

⁴ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Boletín Oficial del Estado, número 313. Páginas 46874 a 46992.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

privada, siempre que tenga relación con alguno de los motivos protegidos. Su reconocimiento como conducta discriminatoria permite abordarlo tanto desde la perspectiva del respeto a la igualdad como desde la prevención de riesgos laborales o sociales.

(2) Acoso por razón de sexo → Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, creando un entorno laboral intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, de acuerdo con el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007⁵. Constituye discriminación directa por razón de sexo cualquier trato desfavorable hacia mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia (Art. 8).

Según el Convenio 190 de la OIT,⁶ la expresión “violencia y acoso por razón de género” incluye todos los actos dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afecten de manera desproporcionada a un sexo o género determinado, e incorpora el acoso sexual. Asimismo, la Recomendación de la Comunidad Europea 02/31 de 1991⁷ define como acoso sexual cualquier conducta sexual u otro comportamiento basado en el sexo que sea indeseado, ofensivo o irrazonable, que afecte la dignidad de la persona o se utilice para influir en decisiones relacionadas con empleo, formación, salario o promoción, creando un entorno laboral hostil.

El acoso por razón de sexo se caracteriza por:

- **Hostigamiento:** Conductas intimidatorias, degradantes u ofensivas percibidas como tales por la víctima.
- **Atentado a la dignidad:** Daño a la dignidad de la víctima y posibles efectos sobre otros derechos fundamentales, como salud física y psíquica.
- **Reiteración:** Se trata de comportamientos continuados y no de hechos aislados.
- **Motivación por sexo o roles de género:** Incluye situaciones relacionadas con embarazo, maternidad, lactancia o funciones históricamente atribuidas a un sexo. Puede afectar también a hombres en roles tradicionalmente femeninos (por ejemplo, cuidado de menores o dependientes).

⁵ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, número 71. Páginas 12611 a 12645.

⁶ Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. Boletín Oficial del Estado, número 143. Páginas 82959 a 82966.

⁷ Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Boletín Oficial del Estado, número 49. Páginas 1 a 8.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Las formas de expresión del acoso laboral pueden manifestarse de diversas maneras. Entre los ataques con medidas organizativas se incluyen evaluaciones ofensivas, la negación de tareas, la asignación de trabajos degradantes, órdenes contradictorias o imposibles, la manipulación de los medios de trabajo y la denegación de permisos o cursos. El aislamiento se presenta mediante la separación física de los compañeros, la restricción de la comunicación, la ignorancia de la presencia de la persona y la limitación de su participación en reuniones o actividades. El impacto en la salud puede surgir a través de amenazas, gritos, insultos, agresiones físicas, exposición a trabajos peligrosos o perjudiciales y provocaciones intencionales. Asimismo, los ataques a la reputación y la vida privada incluyen la difusión de rumores, la denigración, la ridiculización y las burlas relacionadas con la apariencia, la voz, los gestos, la vida privada, las creencias, la nacionalidad o la discapacidad de la persona.

(3) Acoso psicológico en el trabajo o “mobbing” → La exposición sistemática y prolongada en el tiempo a conductas de violencia psicológica dirigidas hacia una o varias personas por parte de otra u otras, generalmente desde una posición de poder, jerárquica o no, dentro del ámbito laboral. Estas conductas tienen como finalidad menoscabar la dignidad, autoestima, reputación o integridad de la persona afectada, perturbar el ejercicio de sus funciones y, en ocasiones, forzar su abandono del puesto de trabajo.

El acoso psicológico puede manifestarse mediante acciones que atenten contra la reputación o dignidad de la persona (ridiculizaciones, burlas, humillaciones), contra el ejercicio de su trabajo (sobrecarga, privación de tareas, demandas contradictorias, asignación de trabajos contrarios a sus convicciones), manipulación de la comunicación o la información (ignorancia, exclusión, crítica selectiva), trato desigual o injusto, abuso de autoridad (órdenes imposibles, tareas inútiles, represalias), y trato vejatorio (insultos, difusión de rumores, humillaciones públicas).

No se considera acoso psicológico: conflictos puntuales, hechos aislados de violencia psicológica, el estilo de mando autoritario ejercido con respeto interpersonal, la supervisión o control legítimos, decisiones organizativas colectivas, críticas constructivas justificadas o situaciones derivadas de huelgas y protestas, siempre que no impliquen violencia psicológica reiterada y prolongada.

(4) Acoso sexual → Cualquier comportamiento, verbal, físico o no verbal, de naturaleza sexual que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, según lo establece el artículo 7.1 de la Ley

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Orgánica 3/2007,⁸ de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El acoso sexual puede manifestarse de distintas formas:

- **Acoso sexual “*quid pro quo*” o chantaje sexual:** Se produce cuando la persona acosadora, que ejerce poder directo o indirecto sobre beneficios o condiciones de trabajo, fuerza a la víctima a someterse a requerimientos sexuales para no perder oportunidades de empleo, formación, promoción, retribución u otros derechos laborales.
- **Acoso sexual ambiental:** Consiste en la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil, degradante o humillante mediante actitudes y comportamientos sexuales no deseados, pudiendo ser perpetrado por cualquier miembro de la organización o por terceras personas vinculadas al entorno de trabajo, independientemente de su posición jerárquica.

Formas de expresión del acoso sexual:

- **Conductas verbales:** Insinuaciones o proposiciones sexuales, flirteos ofensivos, comentarios insinuantes o obscenos, llamadas, mensajes o contactos no deseados, bromas sobre la apariencia sexual.
- **Conductas no verbales:** Exhibición de imágenes sexualmente sugestivas, pornográficas u ofensivas, gestos, miradas impropias, cartas o mensajes con contenido sexual indeseado.
- **Comportamientos físicos:** Contacto físico no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

CONFLICTO INTERPERSONAL

(5) **Conflicto interpersonal** → La discrepancia o confrontación entre personas derivada del intercambio de información, opiniones, intereses o valores. Aunque no constituye por sí mismo una forma de acoso, su escalamiento o una gestión inadecuada puede derivar en situaciones de riesgo que favorezcan la aparición de violencia.

Principales tipos de conflicto interpersonal:

⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, número 71. Páginas 12611 a 12645.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

- **Conflicto de interés:** Surge de la defensa de beneficios, recursos, ventajas o resultados.
- **Conflicto de poder:** Aparece cuando se percibe una amenaza a la propia influencia o existe deseo de aumentar el control o la capacidad de decisión.
- **Conflicto de identidad:** Ocurre cuando acciones de colegas o superiores dañan la identidad personal o profesional de alguien.
- **Conflicto ideológico:** Proviene de diferencias profundas en valores, creencias o visiones (ética, política, religión, etc.) que dificultan la convivencia y los acuerdos.

No todas las situaciones de conflicto interpersonal en el trabajo constituyen acoso. Por ejemplo, pueden surgir comportamientos autoritarios o poco respetuosos entre personas trabajadoras que, siempre que no sean sistemáticos ni busquen causar daño, forman parte de la convivencia laboral. Asimismo, las críticas constructivas, las evaluaciones del desempeño y los desacuerdos o discusiones puntuales por problemas concretos no se consideran acoso. De igual manera, actuaciones aisladas debidamente justificadas, como un cambio de puesto, una sanción adecuada o una discusión ocasional, así como decisiones organizativas colectivas —como la eliminación de horas extras o la modificación de horarios—, tampoco lo son. Los cambios sustanciales en las condiciones de trabajo que no impliquen hostigamiento personal, los conflictos que surjan en el marco de huelgas, protestas u otras acciones colectivas, las amonestaciones respetuosas por un desempeño inadecuado y los conflictos de índole personal o sindical también se excluyen de la definición de acoso. En conjunto, estas situaciones reflejan que no todos los conflictos o tensiones laborales constituyen hostigamiento.

DISCRIMINACIÓN

(6) Discriminación → La Ley 15/2022,⁹ de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, reconoce en su artículo 2 el derecho de toda persona a la igualdad de trato, con independencia de su nacionalidad, edad o situación administrativa. Nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o estado de salud, situación serológica o predisposición genética, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

⁹ Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Boletín Oficial del Estado, número 167. Páginas 98071 a 98109.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

La Ley permite, en determinados casos, diferencias de trato justificadas, siempre que se basen en criterios razonables y objetivos, persigan un fin legítimo, cuenten con respaldo legal o formen parte de acciones específicas orientadas a mejorar las condiciones de colectivos en situación de vulnerabilidad y a garantizar su acceso en igualdad a bienes, servicios y derechos.

Se consideran conductas discriminatorias aquellas que vulneran el principio de igualdad de trato, así como la orden, instrucción o inducción a discriminar; cualquier trato desfavorable que carezca de justificación objetiva; la limitación de oportunidades, derechos o recursos por motivos discriminatorios; y el acoso sexual o por razón de sexo.

La discriminación directa ocurre cuando una persona o un colectivo recibe un trato menos favorable que otra en una situación comparable, por alguno de los motivos protegidos por la ley. Por su parte, la discriminación indirecta se produce cuando un criterio, práctica o medida aparentemente neutra genera o puede generar una desventaja particular para una persona o grupo por alguno de esos mismos motivos.

ENTORNO SEGURO

(7) Entorno seguro → Todo espacio físico, emocional, social o digital en el que un menor participe en actividades federativas, asegurando que se encuentra libre de cualquier forma de violencia, abuso o trato inadecuado.

Un entorno seguro implica supervisión adecuada, relaciones basadas en el respeto y la confianza, prevención de situaciones de riesgo (incluidas aquellas propias de la práctica del golf, como el aislamiento en zonas alejadas del campo, desplazamientos en buggy o sesiones individuales sin supervisión) y la existencia de medidas, protocolos y canales que garanticen la detección temprana de conductas inadecuadas.

La finalidad del entorno seguro es proteger el bienestar integral del menor y promover su desarrollo en un clima positivo y libre de amenazas.

MENOR DE EDAD

(8) Menor de edad → Toda persona que no haya cumplido los dieciocho años, conforme a la Ley Orgánica 8/2021, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia (LOPVI) y al

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Código Civil.

La RFEG garantizará una especial protección a los menores en cualquier actividad deportiva, formativa, competitiva o institucional que organice o autorice, considerando su mayor vulnerabilidad y su derecho a participar en entornos seguros, respetuosos y adaptados a sus necesidades evolutivas y de madurez.

VIOLENCIA

(9) Violencia y Acoso en el trabajo¹⁰ → Las expresiones “violencia” y “acoso” en el mundo del trabajo designan un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales, que tengan por objeto, causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

La violencia en el trabajo la podríamos clasificar en física, psicológica y sexual:

- **Violencia física:** Acciones que implican el uso de fuerza física contra una persona trabajadora o contra bienes de la organización o del personal, generando o pudiendo generar daño o intimidación. Ejemplos: agresiones entre personas trabajadoras; agresiones procedentes de terceros, como robos, atracos u otros ataques; daños intencionados a instalaciones, equipamiento o pertenencias personales.
- **Violencia psicológica:** Conductas de intimidación, amenazas, hostilidad o presión emocional que deterioran la salud psicológica o moral de la persona trabajadora, ya sea de forma puntual o continuada. Ejemplos: acoso psicológico o *mobbing*; amenazas verbales o gestuales; aislamiento deliberado; humillaciones o descalificaciones persistentes.
- **Violencia sexual:** Cualquier conducta de naturaleza sexual no consentida o que limite el libre desarrollo de la vida sexual de una persona en el entorno laboral, incluyendo agresiones, acoso y manifestaciones digitales de violencia sexual. Ejemplos: acoso sexual; acoso por razón de sexo; agresión sexual; exhibicionismo o comportamientos de provocación sexual; difusión de contenidos sexuales sin consentimiento; pornografía no consentida; extorsión sexual a través de tecnologías (*sextorsión*); captación, uso o divulgación de imágenes íntimas sin permiso.

¹⁰ Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019. Boletín Oficial del Estado, número 143. Páginas 82959 a 82966.

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

(10) Violencia contra la infancia y la adolescencia → Cualquier acción u omisión que cause o pueda causar daño físico, psicológico, emocional o sexual a una persona menor de edad. Incluye el maltrato físico, el maltrato emocional, la negligencia en el cuidado o supervisión, la violencia sexual, el acoso y el ciberacoso, así como el trato degradante, discriminatorio o humillante. Esta violencia puede producirse en espacios físicos o digitales y puede provenir de adultos, iguales o terceras personas presentes en el contexto deportivo. Abarca también conductas sutiles o normalizadas que afecten al bienestar del menor, como presiones excesivas, ridiculización, aislamiento, uso indebido de su imagen o cualquier situación que comprometa su dignidad o integridad en el ámbito del golf.

(11) Violencia y acoso en el ámbito digital → Cualquier conducta de acoso o violencia, incluida la sexual, que se ejerza mediante medios digitales, afectando la dignidad, integridad o libertad de las personas. Esto abarca la difusión de actos de violencia sexual, pornografía no consentida, sextorsión y cualquier forma de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género a través de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), redes sociales, servicios de mensajería instantánea, dispositivos móviles o plataformas digitales.

Estas conductas pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico y con o sin relación de dependencia, siempre que exista una posición de poder. Se considera acoso digital cuando se envían, difunden o publican mensajes, imágenes o videos que atenten contra la intimidad, la dignidad o la libertad sexual de la víctima, creando un entorno humillante, hostil o degradante.

Entre las formas de expresión más habituales de acoso digital se incluyen la grabación, difusión o publicación de imágenes o vídeos degradantes, íntimos o de contenido sexual sin consentimiento (incluido el denominado “porno vengativo”); el envío de mensajes, insinuaciones o comentarios ofensivos de carácter sexual; la publicación de memes, imágenes, mensajes o comentarios que menoscaben la dignidad o el valor profesional de la persona y afecten a su reputación; la difusión de rumores falsos, insultos y manifestaciones de odio, abuso o comportamientos tóxicos a través de redes sociales o aplicaciones de mensajería; así como cualquier acción realizada por medios digitales que limite el ejercicio de las funciones de la persona, la excluya o la aisle en su entorno laboral.

(12) Violencia sexual → Todos aquellos actos de naturaleza sexual que se realicen sin consentimiento o que restrinjan el libre desarrollo de la vida sexual de una persona, ya sea en espacios públicos o privados, incluyendo el ámbito digital, conforme a lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley

Protocolo de protección de la infancia y adolescencia, y de prevención, detección y actuación frente a situaciones de discriminación, violencia, abuso o acoso

Orgánica 10/2022,¹¹ de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En el ámbito laboral, las empresas tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual y la integridad moral, prestando especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, incluidos aquellos cometidos mediante medios digitales. Además, deben implementar procedimientos específicos de prevención y canales de denuncia, garantizando que las víctimas puedan formular reclamaciones y recibir protección y apoyo frente a estas conductas.



¹¹ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. Boletín Oficial del Estado, número 215. Páginas 124199 a 124269.