



Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual, i d'altres conductes masclistes

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran als directius, esportistes, professionals i d'altres col·laboradors que formen part de l'entitat Club Qbasquet (en endavant Club) respecte d'aquelles situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o orientació sexual que es duuguin a terme entre persones vinculades al Club en qualsevol lloc, i en qualsevol moment.

De forma especial, s'aplicaran aquest protocol especialment a aquelles activitats organitzades per aquest Club, incloent entre d'altres, viatges, estades en concentracions, assistència en competicions, reunions, actes socials, etc.

Tanmateix es tindrà cura d'aplicar aquest protocol en totes aquelles situacions que es donin tant de forma presencial, com de forma telemàtica, per ús de les noves tecnologies, tenint especial cura de les situacions generades en les xarxes socials, tant de contingut públic, com privat.

El present Protocol s'aplicarà també a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, es tindrà en compte el major risc de manipulació i coacció per part del les persones adultes, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre elles, ja sigui esportiva o emocional.

En aquest sentit, el Club ja es compleix amb els requisits establerts a la Llei Orgànica 1/1996, de 15 de gener, de Protecció Jurídica del Menor, i es requereix, a totes aquelles persones contractades o voluntàries, que tinguin contacte habitual amb menors sota la tutela directa del Club, que presentin el corresponent Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual conforme no han estat mai condemnades per delictes d'aquest tipus.

El present protocol es podrà aplicar en els casos en els que els clubs no tinguin un protocol equivalent aprovat i publicat.



PREÀMBUL

Totes les persones tenen el dret a que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

El Club treballa per a garantir un entorn segur i respectuós per a totes les persones vinculades, tenint especial cura en les condicions de convivència entre els esportistes i el seu entorn.

La formació d'un esportista comporta certes peculiaritats com per exemple horaris intensius d'entrenament i compartir nombroses estàncies i concentracions, així com trasllats i viatges.

D'acord amb aquests principis, el Club declara que l'assetjament sexual i les conductes discriminatòries per raó de sexe i orientació sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

1 DEFINICIONS I EXEMPLES

1.1. Conductes atemptatòries contra la llibertat i indemnitat sexuals:

El Codi Penal espanyol (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal) estableix diferents conductes, que, per la seva gravetat poden ser constitutives de atacs a la llibertat i indemnitat sexual.

Dins d'aquestes conductes ens trobem, entre d'altres, l'agressió i abús sexual (violació), i l'assetjament sexual (sol·licitar favors de naturalesa sexual), exhibicionisme i corrupció de menors.

Totes aquestes conductes, han de ser denunciades enfront de l'autoritat competent, ja sigui Fiscalia, Jutjat de Guardia o Policia, sens perjudici de l'orientació que es pugui dur a terme en aplicació d'aquest protocol.

1.2. Conductes d'assetjament i discriminatòries per raó de sexe i en pro de la igualtat efectiva d'homes i dones.

Diverses lleis, tant estatals com autonòmiques, defineixen situacions que poden ser considerades tant com assetjament sexual com a discriminatòries per raó de sexe o d'orientació sexual.

Entre altres, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de



lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

A efectes simplificatius, procedirem a definir de forma no exhaustiva ni limitativa, algunes conductes, a tall d'exemple.

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que, per sí sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens i ofensius.
- Fer bromes sexuals obscenes i ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.



- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

2 ACTUACIONS PREVENTIVES

Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, tocaments no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

La discriminació per raó de sexe o orientació sexual ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe o orientació sexual és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret o una orientació sexual concreta, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) com per exemple:

- Conductes discriminatòries per raó del sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.



- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit

l'altre sexe (per exemple, infermers homes).

- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

A continuació, s'enumeren algunes mesures a desenvolupar de forma preventiva a efectes de minimitzar les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

2.1. Sensibilització, informació i formació:

El club elaborarà estratègies de sensibilització, incloent, de forma no limitativa les següents:

- Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix.
- Planificar formació específica sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors com a personal directius del Club.
- Adaptar la formació de cursos en període transitori, incloent formació específica destinada a la prevenció d'assetjaments sexuals, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.
- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, mèdic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els concentracions i competicions.

3 ÒRGANS INTERNS DE SEGUIMENT DEL PROTOCOL

3.1. Identificació de situacions de risc potencial i mesures de prevenció.

A continuació es farà una relació de possibles situacions de risc associades amb la pràctica esportiva, juntament amb la conseqüent mesura preventiva a efectes d'evitar situacions d'assetjament i discriminació, tenint en compte que aquesta relació no és limitativa:



A efectes de prevenir, controlar, avaluar i resoldre les situacions d'assajament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, la Junta Directiva del Club designarà:

- Una Persona Delegada per la prevenció la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual, que seran les encarregades d'atendre les queixes i/o denúncies i iniciar els procediments del present protocol.

S'ha d'habilitar una adreça de correu electrònic com a bústia.

- Comissió per la prevenció la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual: Aquesta comissió estarà formada per un mínim de 3 membres d'entre els quals hi haurà, preferentment, un membre (com a mínim) de la Junta Directiva i un membre amb coneixements en Dret, Medicina o Psicologia. D'entre els membres de la Comissió s'escollirà un President/a, qui dirigirà les reunions, i un Secretari/a, tots assistits per un membre del personal administratiu del Club.

La Comissió s'encarregarà de resoldre els procediments, i elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia del protocol, així com dissenyar i efectuar les actuacions preventives assenyalades al punt 2.

4 ESPAIS ACTIVITAT MESURES VESTIDORS ENTRENAMENTS CONCENTRACIONS COMPETICIONS

(Instar a les administracions públiques a complir-ho en els seus equipaments públics d'ús per part del club)

Diferenciats dones i homes.

Si hi ha possibilitat, separació de menors i de majors d'edat.

4.1 Sales fisioteràpia i tractaments professionals

Fer públic l'horari d'ús de la sala, indicant el nom del professional i el pacient.

No tancar la porta de la sala durant l'ús.

4.2 Oficines reunions personals de tècnics o directius amb esportistes



No tancar la porta de la sala durant les reunions.

4.3 Dormitoris allotjaments concentracions competicions

Les habitacions dels menors seran almenys dobles.

Control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició.

Sempre que sigui possible, evitar compartir habitació menors amb adults.

Les habitacions seran controlades per una persona responsable del mateix gènere.

5 PROCEDIMENTS

5.1. Garanties dels procediments i terminis

Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o discriminació per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:



- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als deu dies hàbils.

La queixa o denúncia ha de realitzar-se per escrit l'adreça de correu electrònic denuncia.

assetjament@qbasquet.cat i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la queixa o denúncia
- Nom i cognoms i posició de la persona denunciada
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis

5.2. Procediment de queixa

Aquest procediment es referirà a aquelles conductes que, a criteri de la víctima, puguin ser constitutives d'una situació d'incomoditat.

Estadi inicial: Formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a per donar suport en aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets.

Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:



Un cop rebuda la queixa, els delegat/da s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o discriminada per raó de sexe o orientació sexual per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la presumpta víctima).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

Conciliació informal (si fos necessària):

El delegat/da intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una conciliació informal entre les parts implicades. Aquesta conciliació podrà fer-se amb les dues parts de forma conjunta o de forma individualitzada, incloent la possibilitat de no comunicar la identitat de la persona que formula la queixa a la persona acusada.

Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de del Club.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

Resolució:

- La persona delegada elaborarà un informe amb la descripció detallada de la situació, i recollirà la conformitat de les parts sobre la tramitació del procediment i la seva resolució, amb especial cura de recollir el compromís de la finalització de les conductes que hagin generat la queixa.
- La persona delegada elevarà aquest informe, a efectes informatius i com a antecedents, a la Comissió de Prevenció.

5.3. Procediment de denúncia



Aquest procediment es referirà a aquelles conductes que, a criteri de la víctima, puguin ser constitutives d'una situació d'assetjament sexual, o de discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

Estadi inicial: Presentar una denúncia

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació, tan aviat com sigui possible després dels fets.

Un cop rebuda la denuncia la persona delegada haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció.

Instrucció del procediment

La persona delegada elaborarà un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o orientació sexual.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés, de forma obligatòria si fos menor)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés).

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions d'assetjament o discriminació, i de la mateixa manera la persona denunciada podrà provar l'absència de discriminació aportant les proves que consideri.

Mesures provisionals durant la instrucció



Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

La instrucció finalitzarà amb l'elaboració d'un informe que inclogui la síntesi dels fets, les accions dutes a terme (incloent les entrevistes, declaracions i pràctiques de prova efectuades) juntament amb les conclusions de la persona Delegada i la recomanació de com procedir.

Aquest informe serà elevat a la Comissió de Prevenció per a la seva resolució.

Resolució del procediment

La Comissió de Prevenció es reunirà amb caràcter d'urgència per valorar l'informe de la persona Delegada, els quals podran assistir a la reunió del Comitè amb veu però sense vot.

La Comissió de Prevenció prendrà alguna de les següents decisions en un termini màxim de 5 dies.

a) Arxivar el procediment per considerar que no s'ha produït cap conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

b) Si del informe es poguessin derivar indicis d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, però no suficients per determinar la seva existència, acordarà continuar el procediment, podent designar una nova persona encarregada de la instrucció.

c) En cas que la Comissió de Prevenció concloués l'existència d'un possible assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, adoptarà una o varies de les següents mesures:

- Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
- Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
- Trasllet a la Junta Directiva del Club per si poguessin existir responsabilitats disciplinàries.



- Trasllat al Síndic de Greuges, per ser l'òrgan encarregat de la defensa dels drets i les llibertats en matèria de no discriminació per raó de gènere que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions o persones
- Trasllat a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

6 AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió de Prevenció realitzarà, amb caràcter anual, un informe a presentar enfront la Junta Directiva, en el que s'informarà de tots els procediments i s'avaluarà el funcionament del protocol, amb expressa indicació d'aquells aspectes que hagin de ser modificats a efectes de millorar el seu funcionament.

7 PROCÉS D'INTERVENCIÓ

Quan es produeix una situació d'assetjament, hi ha dues vies de resolució: interna (Club) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal).

El fet d'utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també una altra.

El procediment del Club es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia presentada:

Fase 1: *Comunicació i assessorament*

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si s'escau:

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.



La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

La comunicació es presenta a qualsevol de les persones de referència designades, i al correu electrònic designat.

Les funcions de les persones de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement del club, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que el club adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació



L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar-hi mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una comissió d'investigació.

Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- Crear una comissió interna, és a dir, formada per persones del club.
- Crear una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- Crear una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Crear comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat tan precís i concret com sigui possible en relació amb els indicis que fonamentin la situació denunciada i, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, a la persona presumptament assetjadora li pertoca provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar cap informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació del qual tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació ha d'assignar uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc del club, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la comissió d'investigació són:

- a) Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.



- b) Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- c) Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- d) Entrevistar els i les possibles testimonis.
- e) Valorar si calen mesures cautelars.
- f) Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

1. Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
2. Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
3. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
4. Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
5. Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.



- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis o les persones, del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

6. Conclusions.

- Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. El Club posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació es remet a (al President de la Junta Directiva o persona en qui delegui)

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la persona (President de la Junta o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels vint dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a trenta.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.



A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi ha.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba amb sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

8. SEGUIMENT i AVALUACIÓ

És necessari establir algun mecanisme de seguiment del protocol. Es recomana fer reunions periòdiques (una o dues anuals) en què participin, entre d'altres, la direcció del Club, la persona de referència, les persones que integren la comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores si s'escau, etc.

Per portar a terme una avaluació mínima, es proposen aquests quatre indicadors bàsics:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.



9. INFORMACIÓ AL PERSONAL

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar. Anualment es durà a terme una activitat per informar de les accions realitzades i recordatòria del protocol. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar.