

Protocol per a la prevenció i actuació enfront de
l'assetjament sexual , per raó de sexe, per
orientació sexual i per identitat/expressió de
gènere al Club Esportiu Les Panteres Grogues

Índex

1	Compromís del club esportiu les panteres grogues en la gestió de l' assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere	3
2	Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació enfront de l' assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere.....	7
2.1	La tutela preventiva enfront de l' assetjament	7
2.1.1	Declaració de principis: Tolerància Zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe	7
2.1.2	Concepte i conductes constitutives d' assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i/o assetjament per identitat/expressió de gènere.	8
2.2	El procediment d'actuació.....	15
2.2.1	Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l' expedient administratiu ..	16
2.2.2	La resolució de l' expedient d' assetjament.....	18
2.2.3	Seguiment.....	19
3	Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor	20
	Model de queixa o denúncia al club esportiu les Panteres Grogues	21

1

Compromís del club esportiu les panteres grogues en la gestió de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere

Amb el present protocol, el Club Esportiu Les Panteres Grogues manifesta la seva tolerància zero davant la concurrència en tota la seva organització de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, el Club Esportiu Les Panteres Grogues vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i de l'

assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui personal propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals, aquelles que realitzen voluntariat i les persones sòcies de l'entitat.

Així mateix, El Club Esportiu Les Panteres Grogues assumeix el compromís de donar a conèixer l'existència del present protocol, amb indicació de la necessitat del seu compliment estricte, a les empreses a les quals desplaça el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa en El Club Esportiu Les Panteres Grogues. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar en els contractes subscrits amb altres empreses.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció del club i, per tant, El Club Esportiu Les Panteres Grogues no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l'entitat competent per tal que solucioni el problema i, en el seu cas, sancioni la persona responsable, advertint-lo que, de no fer-ho, la relació mercantil que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball remunerat o voluntari, en relació amb el treball o com a resultat del mateix, així com amb les persones sòcies de l'entitat :

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en les instal·lacions on es desenvolupi alguna activitat esportiva, cultural o de benestar organitzades per l'entitat.

- c) en els llocs on es paga a la persona treballadora o presta serveis de voluntariat, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- d) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- e) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- f) allotjament proporcionat per la persona ocupadora.
- g) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball

Assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit tant del C.E. Les Panteres Grogues com de totes les organitzacions que l'integrin.

En l'elaboració del document que es presenta, s'ha tingut en compte el marc legal vigent i els seus antecedents, com ara la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes; la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra les dones adoptada per les Nacions Unides de 1995, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones de 1979, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

El Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball sobre la violència i l'assetjament del 2019 suposa un avenç pel que fa a la definició de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball i la concreció dels àmbits en què es poden manifestar.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la llibertat i la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE). L'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC) també posa de manifest el dret de totes les dones a viure lliures de tota mena de discriminació, i insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir la no-discriminació per raó de gènere (articles 19, 41 i 45 de l'EAC).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar un seguit de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i erradicar la violència de gènere. En aquest sentit, la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, prescriuen que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015).

La Llei orgànica 3/2007 recorda en l'apartat III de l'exposició de motius que "la novetat més important d'aquesta Llei radica, en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Aquesta opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què es pugui generar o perpetuar la desigualtat.

D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental d'aquest text". Aplicar de forma efectiva la "dimensió transversal de la igualtat", que exigeix la Llei orgànica en l'àmbit de l'assetjament sexual i per raó de sexe, significa que tota la normativa vigent s'ha de llegir a l'empara dels drets constitucionals que es pretenen protegir i que aquestes normes no han de ser àmbits estancs, sinó que s'han d'interrelacionar i col·laborar entre si, perseguint objectius comuns.

Perquè aquesta dimensió transversal de la igualtat sigui útil és fonamental comptar amb el suport i el compromís de l'entitat, que ha d'actuar amb contundència i diligència en la resolució d'aquests casos. Aquest protocol dona compliment al que el RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, El Club Esportiu Les Panteres Grogues en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat, com en

la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que sobre això es puguin plantejar, així com per resoldre segons escaigui en cada cas.

Barcelona, 3 de juny de 2023.

2

Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, el Club Esportiu Les Panteres Grogues implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament derivat d'aquest protocol. Per a això, aquest protocol encara els tres tipus de mesures establerts en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació enfront de l'assetjament per donar via a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant l'assetjament i si s'escau, el règim disciplinari.

2.1 La tutela preventiva enfront de l'assetjament

2.1.1 Declaració de principis: Tolerància Zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

El Club Esportiu Les Panteres Grogues formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions amb i entre el personal contractat o voluntari o les persones sòcies de l'entitat, així com les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

Aquest procediment resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual i/o d'assetjament per identitat/expressió de gènere que pugui manifestar-se en El Club Esportiu Les Panteres Grogues.

El Club Esportiu Les Panteres Grogues, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual, d'assetjament per

raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual i/o d'assetjament per identitat/expressió de gènere en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte pluriofensiu que afecta diversos interessos jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora com a positivització del dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents tals com la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però tot i això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere genera sempre una afectació a la dignitat de qui el pateix i és constitutiu de discriminació.

En l'àmbit del Club Esportiu Les Panteres Grogues no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual i/o d'assetjament per identitat/expressió de gènere en qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de totes les persones que conformem El Club Esportiu Les Panteres Grogues, així com d'aquelles persones que hi prestin serveis, en especial, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant això, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual i/o d'assetjament per identitat/expressió de gènere, qualsevol treballador o treballadora o persona sòcia del club, disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en nom de la seva erradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat o expressió, El Club Esportiu Les Panteres Grogues sancionarà qui correspongui, comprometent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de lleure, treball o voluntariat lliure de violència, de conductes discriminatòries per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat/expressió de gènere i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2 Concepte i conductes constitutives d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per orientació sexual i/o assetjament per identitat/expressió de gènere.

2.1.2.1 Definició i conductes constitutives d'assetjament sexual

Definició d'assetjament sexual

Sens perjudici del que estableix el Codi Penal, als efectes d' aquest protocol constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l' efecte d' atemptar contra la dignitat d' una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament sexual es considerarà discriminatori.

El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

A títol d' exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, podrien ser constitutives d' assetjament sexual les conductes que es descriuen a continuació:

Conductes verbals:

- Supòsits d' insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l' activitat sexual;
- Flirteigs ofensius;
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens;
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjades.
- Bromes o comentaris sobre l' aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d' objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments Físics:

- Contacte físic deliberat i no demanat, abraçades o petons no desitjats, acostament físic excessiu i innecessari.

Assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual es pot diferenciar l'assetjament sexual "quid pro quo" o xantatge sexual que consisteix a forçar la víctima a elegir entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats certs beneficis o condicions de treball o lleure, que afectin l'accés a la formació professional, a l'ocupació continuada, a la promoció, retribució o a qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria. En la mesura que suposa un abús d' autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental

En aquest tipus d' assetjament sexual la persona assetjadora crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, com a conseqüència d' actituds i comportaments indesitjats de naturalesa sexual. Pot ser realitzats per qualsevol membre de l' entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d' alguna manera en l' entorn de treball o lleure.

2.1.2.2 Definició i conductes constitutives d' assetjament per raó de sexe

Definició d' assetjament per raó de sexe

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d' una persona amb el propòsit o l' efecte d' atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considerarà discriminatori.

Per apreciar que efectivament en una realitat concreta concorre una situació qualificable d' assetjament per raó de sexe, es requereix la concurrència d' una sèrie d' elements conformadors d' un comú denominador, entre els quals destaquen:

- a)** Fustigament, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s' origina externament i que és percebuda com a tal per qui la pateix.
- b)** Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.
- c)** Resultat pluriofensiu. L' atac a la dignitat de qui pateix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de dany a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no patir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.
- d)** Que no es tracti d' un fet aïllat.
- e)** El motiu d'aquests comportaments ha de tenir a veure amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l' assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s' ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s' assetja per dedicar-se a la cura de menors o dependents.

El condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Conductes constitutives d' assetjament per raó de sexe

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent o limitatiu, les que segueixen són una sèrie de conductes concretes que, complint els requisits posats de manifest en el punt anterior, podrien arribar a constituir assetjament per raó de sexe en el treball de produir-se de manera reiterada.

Atacs amb mesures organitzatives

1. Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
2. Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
3. No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
4. Negar o ocultar els mitjans per realitzar la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt menor de la posseïda.
6. Ordres contradictòries o impossibles de complir.
7. Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
8. Amenaces o pressions a les persones que donen suport a l'assetjada.
9. Manipulació, ocultament, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona.
10. Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el seu destinatari o destinatària

1. Canviar la ubicació de la persona separar-la dels seus companys i companyes (aïllament).
2. Ignorar la presència de la persona.
3. No dirigir la paraula a la persona.
4. Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
5. No permetre que la persona s'expressi.
6. Evitar tot contacte visual.
7. Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

1. Amenaces i agressions físiques.
2. Amenaces verbals o per escrit.
3. Crits i/o insults.
4. Trucades telefòniques atemorint.
5. Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.

6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
8. Exigir a la persona realitzar treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

1. Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
2. Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
3. Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar mots, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.1.2.3 Definició i conductes constitutives d'assetjament per orientació sexual

Definició d'assetjament per raó de l'orientació sexual

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es tracte d'un comportament no desitjat, apareix quan hi ha una persistència en les conductes.

Un sol comportament aïllat, si es prou greu, pot ser considerat assetjament.

Es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral, sempre que tingui relació amb la feina.

Exemples:

- Utilitzar humor relacionat amb la diversitat afectiva sexual i de gènere o sobre la persona treballadora en concret.
- Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona amb l'objectiu d'ofendre.
- Dirigir-se de manera ofensiva a la persona.
- Ridiculitzar a la persona en relació a la seva orientació sexual.
- Ignorar aportacions comentaris o accions (excloure no prendre seriosament).

2.1.2.4 Definició i conductes constitutives d'assetjament per identitat/expressió de gènere

Definició d'assetjament per raó de la identitat de gènere.

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Es tracte d'un comportament no desitjat, apareix quan hi ha una persistència en les conductes.

Un sol comportament aïllat, si es prou greu, pot ser considerat assetjament.

Es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral, sempre que tingui relació amb la feina per les persones empleades del club, així com durant el transcurs de qualsevol activitat organitzada pel club o a través dels mitjans de comunicació interns utilitzat pel club o per cadascuna de les seccions en que està estructurat el club.

Exemples:

- Menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona en relació a la seva identitat de gènere.
- Utilitzar humor sexista en relació a la identitat sexual en general.
- Tractar una persona que esta fent el transit o que ja l'ha finalitzat sense reconèixer la seva identitat de gènere.
- Mostrar conductes discriminatòries pel fet de ser una persona trans.

Definició d' assetjament per raó de l'expressió de gènere.

Inclou qualsevol comportament no desitjat envers una persona en relació amb la forma i manera d'expressar el seu gènere, la seva vestimenta, els seus gustos i comportament, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'ela persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es tracte d'un comportament no desitjat, apareix quan hi ha una persistència en les conductes.

Un sol comportament aïllat, si es prou greu, pot ser considerat assetjament.

Es pot produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral, sempre que tingui relació amb la feina, així com durant el transcurs de qualsevol activitat organitzada pel club o a través dels mitjans de comunicació interns utilitzat pel club o per cadascuna de les seccions en que està estructurat el club.

Exemples:

- Ridiculitzar una persona o fer acudits sobre la seva expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista en relació a l'expressió de gènere.
- Menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de la persona a causa de la seva expressió de gènere o el seu comportament.
- Escarnir una persona en públic, a causa de la manera de vestir i expressar-se estèticament.
- Mostrar conductes discriminatòries per l'expressió de gènere.

2.1.2.5 *Tipologies d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat/expressió de gènere.*

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i l'assetjament per identitat/expressió de gènere es poden manifestar en una gran varietat de formes.

Alguns comportaments són tan manifestament greus que amb un sol incident n'hi pot haver prou per ser qualificat d'assetjament.

Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

L'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en la feina (incorpora el xantatge sexual) o en la pràctica de qualsevol activitat organitzada pel club. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, al salari o a qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

L'assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, la seva orientació sexual i/o la seva identitat/expressió de gènere crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones les que són assetjades. Però l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere pot produir-se:

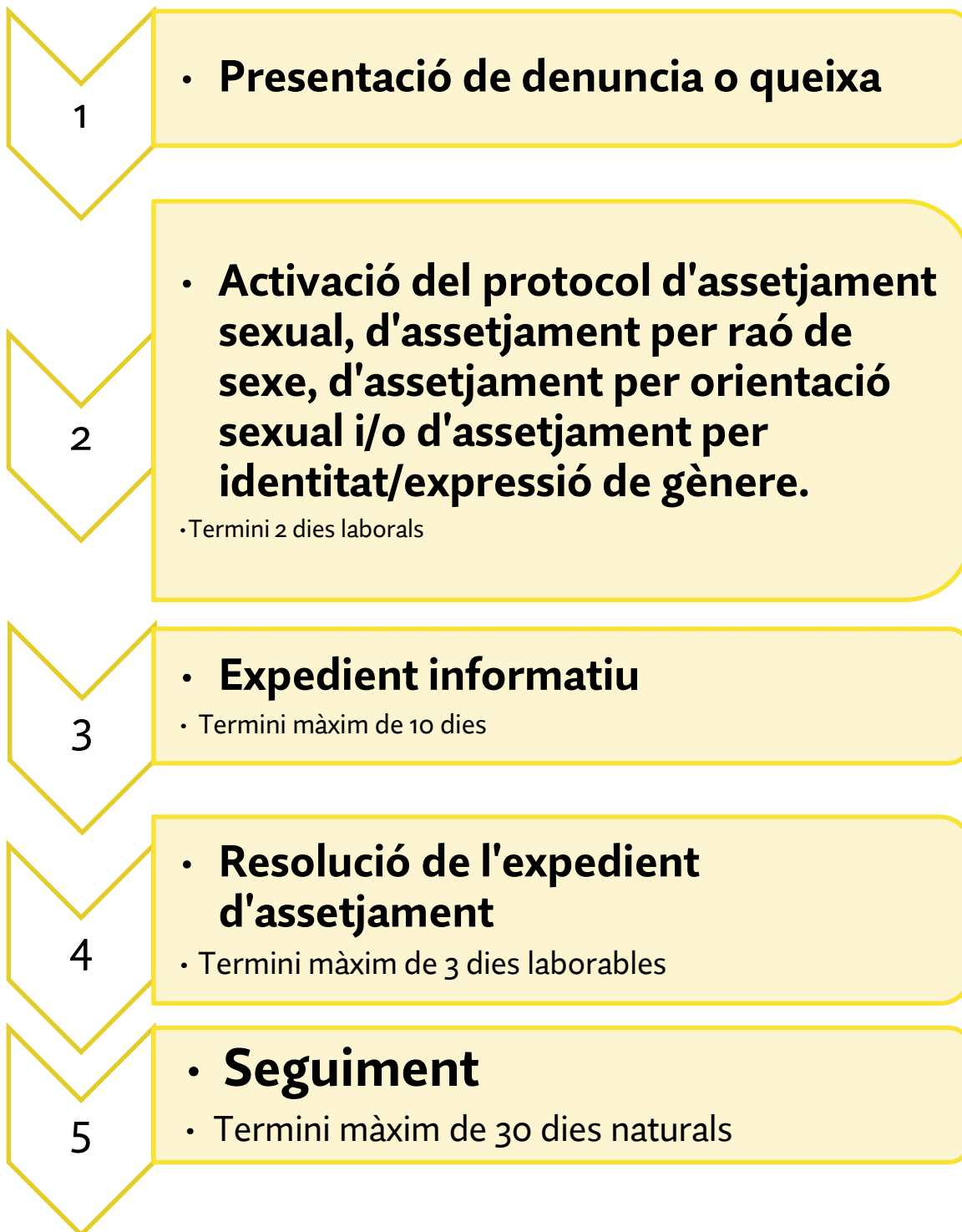
- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/ada (assetjament vertical descendent).
- D'un subordinat/da o grup de subordinats/ades a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament quan afecta una persona vinculada externament d'alguna manera a l'entitat, o quan és aquesta externa qui el produeix: clientela, proveïdors/ores; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual i/o l'assetjament per identitat/expressió de gènere poden produir-se de manera no intencionada, però en tot cas són inacceptables.

2.2 El procediment d'actuació

De manera esquemàtica les fases i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:



El procediment a seguir serà el següent:

2.2.1 Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l' expedient administratiu

1r) L'entitat designa a la Defensoria de la Persona associada, com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebi en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat/expressió de gènere en el treball, o l'activitat organitzada pel club, la investigui i en faci el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent la Presidència de l'entitat. Als efectes oportuns s'informarà totes les persones que presten serveis en l'organització d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com se li poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.

2n) Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.

3r) La bústia de correu electrònic en què es poden presentar les queixes o denúncies d'assetjament sexual, per raó de sexe, per orientació sexual i/o per identitat/expressió de gènere és defensoria@panteresgrogues.org. Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus que a aquests efectes es remetin.

4t) Les denúncies o queixes igualment es podran presentar en paper i en un sobre tancat. A aquests efectes la bústia de correu en què es puguin dipositar aquestes denúncies o queixes estarà ubicat al carrer Floridablanca 143 Entresòl 3a 08011 de Barcelona.

5è) S' haurà de garantir la confidencialitat qualsevol que sigui la forma en què es tramitin les denúncies. Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.

6è) Un cop rebuda, en el termini màxim de 2 dies laborables, s' activarà el procediment per a la seva tramitació. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.

7è) La Defensoria de la Persona associada, serà qui tindrà la capacitat instructora de la queixa o denúncia d'assetjament i realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies laborables, en la qual escoltarà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà quanta documentació sigui necessària, sense perjudici del disposat en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la major diligència possible. La Defensoria pot estar acompanyada per un/a lletrat/da.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s' haurà d' abstenir d' actuar i ho haurà de comunicar a l' entitat perquè la substitueixi. En cas que, malgrat l' existència d' aquestes causes, no es produís l' abstenció, podrà

demanar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació de l' esmentada persona.

8è) Durant la tramitació de l' expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades podran ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tingui accés.

9è) El procediment ha de ser el més àgil i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg de tot el procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte, i amb el degut respecte, tant a la denunciant, a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l' obligació de confidencialitat i de guardar sigil al respecte de tota la informació a la qual tinguin accés.

10è) Durant la tramitació de l' expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l' entitat adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d' assetjament, sense que les esmentades mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció del Club Esportiu Les Panteres Grogues pot separar la presumpta persona assetjadora de la víctima.

11è) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o recavades concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament per orientació sexual o d'assetjament per identitat/expressió de gènere.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d' indicis d' assetjament, en les conclusions de l' informe, la persona instructora instarà l' entitat a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l' acomiadament disciplinari de la persona agressora en cas que sigui treballadora i la pèrdua de la condició d'associada, segons previst en els Estatuts i Reglaments del club.

Si de la prova practicada no s' apreciessin indicis d' assetjament, farà constar en l' informe que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d' assetjament sexual o per raó de sexe o assetjament per orientació sexual o assetjament per identitat/expressió de gènere.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna actuació inadequada o una situació d' una situació de conflicte, que de continuar repetint-se en el temps podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la direcció de l' entitat, suggerint l' adopció de totes les mesures al respecte que resultin pertinents per posar fi a aquesta situació.

12è) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin demanar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus els resultin adequades.

2.2.2 La resolució de l' expedient d' assetjament

La direcció del Club Esportiu Les Panteres Grogues una vegada rebudes les conclusions de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, essent l' única capacitada per decidir al respecte. La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora en un termini màxim de 24 hores.

Així mateix, la decisió finalment adoptada en l' expedient es comunicarà també a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. En aquesta comunicació, amb l' objectiu de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s' utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades en l' expedient.

A la vista de l' informe de conclusions elaborat per la persona instructora, la direcció del Club Esportiu Les Panteres Grogues procedirà a:

- a)** arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b)** adoptar totes les mesures que estimi oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d' assetjament. A mode exemple poden assenyalar-se entre les decisions que pot adoptar l' entitat en aquest sentit, les següents:
 - a.* separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant canvi de lloc i/o torn o horari. En cap cas no s' obligarà la víctima d' assetjament a un canvi de lloc, horari o d' ubicació dins de l' entitat.
 - b.* sens perjudici del que estableix el punt anterior, si s' escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d' infraccions i sancions previst en el conveni col·lectiu d' aplicació a l' entitat o, si s' escau, a l' article 54 E.T.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora es tindran en compte les següents:

- 1.** trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació per les persones contractades
- 2.** prohibició total o temporal de participar en determinades activitats del club
- 3.** suspensió de sou i feina o de la condició de la persona associada
- 4.** la limitació temporal per ascendir
- 5.** l' acomiadament disciplinari

La direcció del club adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre d' altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l' entitat.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.

- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s' estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l' actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant l' assetjament sexual , l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per orientació sexual, l'assetjament per identitat/expressió de gènere, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a l' entitat.

2.2.3 Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la persona encarregada de tramitar i investigar la queixa del Club Esportiu Les Panteres Grogues vindrà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d' aquest seguiment es realitzarà l' oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se i s' analitzarà també si s' han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si s' escau. Aquest informe es remetrà a la junta directiva de l' entitat per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n' hi hagués i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

3

Durada, obligatorietat de compliment i entrada en vigor

- El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla de l'entitat, a les persones sòcies i les empreses i entitats amb les quals el club té relacions contractuals, a través de correu electrònic i mantenint-se vigent fins que no hi hagi una modificació del mateix.

No obstant això, caldrà dur a terme una revisió i adequació del protocol, en els casos següents.

- En qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'assetjament per orientació sexual i/o assetjament per identitat/expressió de gènere.
- Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legal i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat i davant qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'entitat, els seus mètodes de treball, organització.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació per raó de sexe o sexual o per orientació sexual o identitat/expressió de gènere determini la manca d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

4

Model de queixa o denúncia al club esportiu les Panteres Grogues

I. Persona que informa dels fets

- Persona que ha patit l'assetjament:
- Altres (Especificar):

II. Dades de la persona que ha patit l'assetjament

Nom:

Cognoms:

DNI:

Lloc:

Tipus de relació amb l'entitat: Laboral. Voluntariat. Persona associada

Telèfon:

Email:

Domicili a efectes de notificacions:

III. Dades de la persona agressora

Nom i cognoms:

Tipus de relació amb l'entitat: Laboral. Voluntariat. Persona associada

Centre d'activitat:

Nom de l'entitat:

Secció esportiva, cultural o de benestar on s'ha produït l'acte:

IV. Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat els fulls numerats que siguin necessaris, incloent dates en què van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:

V. Testimonis i/o proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms:

Adjuntar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (indicar quines):

V. Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PER ORIENTACIÓ SEXUAL O PER IDENTITAT/EXPRESSIÓ DE GÈNERE) enfront de (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol:

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa davant l'assetjament sexual / per raó de sexe / per orientació sexual i/o per identitat/expressió de gènere al Club Esportiu Les Panteres Grogues.