
 CLUB ESPORTIU MEDITERRANI <small>Caràcter autèntic</small>	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

ÍNDEX

ÍNDEX	1
1.- INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL	2
2.- AMBIT D' APLICACIÓ	3
3.- NORMATIVA APLICABLE	3
4.- OBJECTE.....	3
5.- DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	4
6.- PRINCIPIS D' ACTUACIÓ	8
7.- RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS	9
8.- PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE GÈNERE	11
8.1.- PERSONA ACTUANT	11
8.2.- PROCEDIMENT INFORMAL (QUEIXA).....	Error! Bookmark not defined.
8.3.- PROCEDIMENT FORMAL (DENÚNCIA)	11
9.- SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT CASOS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	13
9.1.- INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT	13
9.2.- TERMINIS DEL PROCEDIMENT	13
9.3.- SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT	14

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

1.- INTRODUCCIÓ. DECLARACIÓ INSTITUCIONAL¹.

Tota la plantilla de CLUB ESPORTIU MEDITERRANI té dret que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (socis/es, proveïdors, etc.) amb respecte.

D'acord amb aquests principis, CLUB ESPORTIU MEDITERRANI, declara que la violència sexual, assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap concepte. No han de ser ignorats i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

CLUB ESPORTIU MEDITERRANI demana que cadascuna de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre d'altres, assumeixin les seves responsabilitats:


- Evitant accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o motivades per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a alguna persona.
- Actuant de forma adequada i solidària davant aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix el procediment intern de l'empresa "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE": no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, prestant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

CLUB ESPORTIU MEDITERRANI es compromet a:

- Difondre el procediment intern i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla i, en especial, per l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona/una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció (Agents d'Igualtat).
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies contra la persona actuant que presenti una queixa o denúncia interna o contra les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El present protocol inclou una perspectiva preventiva i d'actuació en la fase més precoç dels problemes, i inclou, així mateix, un procediment informal que, sens perjudici de l'aplicació del procediment formal quan les persones implicades així ho considerin, pretén facilitar aquesta resolució precoç i garantir els drets de les persones implicades.

¹ Amb el present protocol, que es negociarà per la comissió negociadora del pla d'igualtat es dona compliment al que exigeixen els articles 46.2 i 48 LOI i RD 901/2020.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

2.- ÀMBIT D' APLICACIÓ

Aquest procediment serà d'aplicació a tot el personal de l'empresa, persones proveïdores, socis, persones en formació (estudiants, personal en pràctiques...), consultors i consultores, i altres contactes professionals que es desenvolupin en tot lloc de treball i moment en el qual les persones es trobin per motius professionals i laborals.

Quan la presumpta persona assetjadora quedés fora del poder direcció de l'empresa i, per tant, CLUB ESPORTIU MEDITERRANI no pugui aplicar el procediment en la seva totalitat, s'adreçarà a l' empresa o comissió competent per tal que adopti les mesures oportunes i, si s' escau, sancioni la persona responsable, advertint-lo que, de no fer-ho, la relació que uneix ambdues empreses podrà extingir-se.

El protocol serà d' aplicació a les situacions de violència sexual, assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat del mateix:

- a) en el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans o on menja, o en els que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- d) 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);
- e) en l' allotjament proporcionat per la persona ocupadora;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.


3.- NORMATIVA APLICABLE

Aquest protocol dóna compliment al que exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, 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, Llei Orgànica 10/2022 de Garantia Integral de la Llibertat Sexual i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

4.- OBJECTE

Facilitar informació i orientacions per conèixer i entendre què és la violència sexual, l'assetjament sexual i què és l'assetjament per raó de sexe, com prevenir-los i quines són les vies efectives per a la protecció i resposta en el marc de l'empresa.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb el qual s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, l'empresa CLUB ESPORTIU MEDITERRANI implanta un procediment de prevenció i actuació enfront de la violència sexual, assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, que ha estat negociat i acordat per la comissió negociadora del pla d'igualtat, amb la intenció d'establir un mecanisme que fixi com actuar de manera integral i efectiva davant qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu de violència sexual, assetjament

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

sexual o per raó de sexe. Per a això, aquest protocol encara tres tipus de mesures establertes en l'apartat 7 de l'Annex del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

1. Mesures preventives, amb declaració de principis, definició de la violència sexual, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i identificació de conductes que poguessin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant l'assetjament per donar a consciències 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.

5.- DEFINICIÓ I TIPOLOGIA DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Violència sexual

Segons la LO 10/2022, Es consideren violències sexuals **els actes de naturalesa sexual no consentits o que condicionen el lliure desenvolupament de la vida sexual** en qualsevol àmbit públic o privat, la qual cosa inclou l'agressió sexual, l'assetjament sexual i l'explotació de la prostitució aliena.

S' entenen també com a violències sexuals aquelles comeses en l' àmbit digital, la qual cosa comprèn la difusió d' actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics, la pornografia no consentida i l' extorsió sexual.

Així mateix, entre les conductes amb impacte en la vida sexual, es consideren violències sexuals la mutilació genital femenina, el matrimoni forçat, l' assetjament amb connotació sexual i la tracta amb finalitats d' explotació sexual.


Exemples de violència sexual en l'àmbit digital:

Sexting sense consentiment: El terme sexting és el resultat de la contracció de sex (sexe) i texting (enviament de missatges), i s'utilitza per denominar l'intercanvi de missatges o material online amb contingut sexual. El sexting sense consentiment implica l'enviament unilateral de missatges i/o material de contingut sexual de manera no consentida. Aquest tipus d' actes també poden ser constitutius d' assetjament sexual.

Sextorsió: Passa quan una persona xantatge a una altra amb l'amenaça de publicar contingut audiovisual o informació de caràcter sexual.

Pornografia no consentida: Es refereix a l' emmagatzematge, publicació i/o distribució d'elements audiovisuals (fotografies, vídeos, etc.) de caràcter sexual sense el consentiment d'alguna de les persones participants.

Difusió d'actes de violència sexual a través de mitjans tecnològics: A més de la pornografia no consentida, es poden difondre diversos actes de violència sexual a través de mitjans digitals: agressions sexuals, assetjament, etc.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

Assetjament sexual

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en què 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple.

A continuació, s'assenyalen alguns comportaments verbals, no verbals i físics, que poden evidenciar l' existència d' una conducta d' assetjament sexual:

Verbal


- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes de dirigir-se a l'altra persona que siguin 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 o lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / pressionar 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 d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

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, massatges indesitjats).

 CLUB ESPORTIU MEDITERRANI <small>Caràcter autèntic</small>	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemple.


Sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives dirigides a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, desdenyar les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Desdenyar la feina feta per les dones.
- 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 en serios).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'aconseguir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar una dona arbitràriament permisos als quals té dret.
- Ridiculitzar un home per sol·licitar i exercir els seus drets de conciliació familiar.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

 CLUB ESPORTIU MEDITERRANI <small>Caràcter autèntic</small>	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

Tipologies d' assetjament sexual i/ o per raó de sexe

L' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient 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 actuant a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre el treball.
- Assetjament ambiental el comportament sexual impropï o un determinat comportament dirigit a una persona per raó del seu sexe 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).

L' assetjament sexual i l' assetjament per raó de sexe es poden produir:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal)
- D'un comandament superior a una persona subordinada (assetjament vertical descendent)
- Per part d'una persona subordinada a un comandament superior (assetjament vertical ascendent)

També pot afectar una persona vinculada externament d'alguna manera a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta clientela, proveïdors/es persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

6.- PRINCIPIS D' ACTUACIÓ

Prevenió i sensibilització. Es promourà la formació de tota la plantilla en la matèria i es garantirà la informació i accessibilitat dels procediments i mesures.

Respecte i protecció a les persones. Totes les persones treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris envers la seva persona, entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat, així com la seva integritat física i moral. Les actuacions s' han de realitzar amb la major prudència i amb el degut respecte a totes les persones implicades, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu.

Confidencialitat de les dades i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades. Les persones que intervinguin en el procediment tenen obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d' investigació. La informació generada i aportada per les actuacions en l' aplicació d' aquest protocol tindrà caràcter confidencial i només serà accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació.

Diligència i celeritat. La investigació i la resolució sobre la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, de manera que el procediment pugui ser completat en el menor temps possible respectant les garanties degudes.

Prohibició de represàlies. Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn una denúncia, compareguin com a testimonis o participin en una investigació de conflicte laboral, sempre que hagin actuat de bona fe.


Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes. Es vetllarà en tot moment per la no interrupció del seu dret al treball de la persona denunciant i es proporcionarà suport a les víctimes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, contemplant-se, si s'escau, l'aplicació de mesures cautelars durant la instrucció dels procediments.

Les denúncies es tractaran amb objectivitat i imparcialitat, professionalitat, respecte, confidencialitat i promptitud. Es protegirà especialment la confidencialitat i la intimitat de tot el personal implicat en el procés de recerca i resolució.

S' oferirà assistència i protecció a la víctima, en cas de ser necessari.

Totes les persones participants hauran de guardar confidencialitat i secret. L' incompliment d' aquesta obligació podrà comportar la incoació de procediment disciplinari a l' infractor.

En cas de confirmar-se que una denúncia al·lega fets falsos, la persona denunciant podrà ser objecte de procediment disciplinari, sense perjudici de qualssevol altres responsabilitats, fins i tot penals, en què pogués haver incorregut.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

7.- RESPONSABILITATS, DRETS I OBLIGACIONS

Direcció i comandaments intermedis

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:


- Tractar totes les persones amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el procediment intern "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE".
- Observar els indicis d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe.
- Animar que s' informi d' aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Representació de la plantilla

Correspon a la Representació de la Plantilla contribuir a prevenir l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments sobre els quals tinguin coneixement i que puguin propiciar-ho.

Sens perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de riscos laborals, s' han articulats mecanismes perquè puguin exercir les funcions següents:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del procediment intern "PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE".
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l' abast d' aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Brindar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s' acullin o participin en actuacions contra conductes d' assetjament sexual o d' assetjament per raó de sexe.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

- Garantir l' aplicació efectiva de les sancions.

Personal intern i personal extern

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir violència sexual, assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

L' obligació de tractar els altres amb respecte. Totes les persones tenen l' obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments superiors, subordinats o subordinades, clientela i les persones proveïdores.


És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes de dirigir-se als altres).

L' obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú de l'entorn pròxim sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

L' obligació d' informar sobre les situacions d' assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat. L' assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

Responsabilitat de cooperar en el procés d' instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia per violència sexual, assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

8.- PROTOCOL D' ACTUACIÓ DAVANT SITUACIONS DE VIOLÈNCIA SEXUAL

8.1.- PERSONA ACTUANT

La persona actuant pot ser tant la directament afectada com qui sigui testimoni de fets susceptibles de ser considerats constitutius de violència sexual.

La persona actuant ha de deixar constància, si ho vol, de forma anònima, dels incidents ocorreguts al canal ètic del club: <https://clubesportiumediterrani.com/canaletic/> prendre nota dels incidents que hagin succeït i dels que puguin succeir durant el procés el que passa, els comportaments ofensius, la resposta generada, quan han succeït, com han succeït, si hi havia algú que el pogués haver presenciats, etc.

Existeix la figura d'Agent d'Igualtat, que serà l'encarregada de donar suport en aquest procés. Aquesta Agent pot:

- a) Prestar assistència a la persona actuant per a la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (mantenir una xerrada amb ella)
- b) Dirigir-se en nom de la persona assetjada a la persona presumptament assetjadora, per fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir de les conseqüències de seguir amb aquesta actitud
- c) Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i les accions que es poden emprendre

D'altra banda, cal tenir en compte que més enllà de l'ús del Canal Ètic, sempre es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (Via Jutjat Social) per protegir els drets, especialment si per la gravetat o la naturalesa dels fets, o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies internes de l'empresa semblen inadequades, o bé, no s'està d'acord amb resolució a la qual s'ha arribat via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el codi penal, art 184) s'ha d'acudir a la via penal. En aquest supòsit és important buscar assessorament legal especialitzat.


8.3.- PROCEDIMENT FORMAL

El procediment formal comporta els següents passos:

1. Presentació de la denúncia a través del canal d'ètic
2. Mesures cautelars (en el seu cas) amb el suport i guia de l'Agent d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat o disciplinària.
3. Resolució del cas / Informe d'assetjament
4. Accions disciplinàries
5. Seguiment per part de la Comissió d'Igualtat

Es poden donar les següents casuístiques:

- Admissió de la comunicació presentada, per apreciar fets o conductes constitutives de violència sexual, assetjament sexual o per raó de sexe.

 CLUB ESPORTIU MEDITERRANI <small>Caràcter autèntic</small>	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

- Inadmissió de la comunicació, per no apreciar conducta o fet constitutiu de violència sexual, assetjament sexual o per raó de sexe. En cas que s'apreciïn un altre tipus d'irregularitats, es posaran en coneixement del departament corresponent.

En cas d'admetre la comunicació, la Comissió o Agent d'Igualtat comunicarà a la persona actuant la seva decisió i obrirà el corresponent procediment d'investigació intern. Si es considera oportú, la investigació podrà ser externalitzada per garantir objectivitat i professionalitat. La persona denunciada rebrà comunicació sobre la denúncia en un termini màxim de 5 dies des de la seva recepció, perquè realitzi les al·legacions oportunes.

La Comissió o Agent d'Igualtat traslladarà tant a la persona actuant com a la persona presumptament assetjadora, la possibilitat que participi la Representació Legal de la Plantilla en la instrucció.

La Comissió o Agent d'Igualtat han de considerar si s'han de prendre mesures provisionals durant la instrucció:

- Mesures per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Mesures per limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.

El procediment d'investigació haurà de ser de caràcter secret i confidencial.


La Comissió d'Igualtat podrà valer-se de persones de l'Organització i de personal expert extern per dur a terme la investigació dels fets denunciats. La participació d'aquest darrer pot tenir com a finalitat reforçar la qualitat tècnica de la recerca i l'objectivitat de les seves conclusions, millorar els drets de defensa de l'entitat, garantir la confidencialitat de la recerca i evitar conflictes d'interessos.

Per fer l'informe, la o el perit actuant haurà de:

- 1) Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de feina durant tot el procés) o fer-ho via anònima.
- 2) Entrevistar els possibles Testimonis (informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- 3) Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un/a company/a de feina durant tot el procés).

Conclusa la investigació, es presentarà un informe al Comitè de Direcció en el qual es reflectiran les conclusions a les quals ha arribat i s'hi adjuntaran les proves obtingudes.

La decisió final o decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

La investigació i el resultat de la mateixa es comunicaran en tot cas:

- Al Comitè de Direcció.
- A la persona responsable del departament de la persona denunciada.
- A la persona denunciada
- A la persona denunciant.

Sancions i accions correctives:

El Conveni col·lectiu de treball del sector dels clubs de natació de Catalunya qualifica en el seu article 56 com a falta greu "tota conducta, en l'àmbit laboral, que atempti greument al respecte de la intimitat i dignitat mitjançant l'ofensa, verbal o física, de caràcter sexual. Si a conducta referida es duu a terme prevalent-se d' una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant".

Segons el mateix conveni col·lectiu, les sancions per faltes molt greus podran ser: suspensió de sou i feina de 31 a 60 dies o rescissió del contracte de treball.

Així mateix, la facultat de l' empresa per sancionar prescriurà per:

- a) Les faltes lleus als 10 dies.
- b) Les faltes greus als 20 dies.
- c) Les faltes molt greus als 60 dies.

El termini de prescripció s' iniciarà a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

COMISSIÓ D' IGUALTAT:

Realitza el seguiment dels casos i de les mesures definitives adoptades, d'acord amb la informació proporcionada pel o l'Agent d'Igualtat.


9.- SEGUIMENT I FINALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DAVANT CASOS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

9.1.- INFORMACIÓ DEL PROCEDIMENT

Del desenvolupament del present procediment se'n donarà compte en la Comissió d'Igualtat, òrgan de participació i consulta de la plantilla en matèria d' igualtat de tracte i oportunitats.

9.2.- TERMINIS DEL PROCEDIMENT

Les actuacions del present procediment es mantindran sempre que sigui possible dins dels següents terminis, que es podran ampliar per causa justificada.

	PROCEDIMENT DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN CAS DE VIOLÈNCIA SEXUAL, ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE			
	Data emissió:	Data revisió:	Ref.:	Núm. Rev:

Procediment Informal: Des de la presentació de la queixa fins a la resolució, un màxim de **17** dies laborables.

Procediment Formal: El procediment formal, un cop presentada la denúncia, no s'ha d'estendre més de 25 dies laborables. En cas que per raons alienes al procés d'investigació o bé per la seva complexitat no s'hagués tancat en aquest termini, aquest podrà ampliar-se de manera excepcional i sense que serveixi de precedent per a ulteriors ocasions.

9.3.- SEGUIMENT I ACTUALITZACIÓ DEL PROCEDIMENT

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la Comissió d'Igualtat 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 s'aixecarà l'oportuna acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles degudes respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

Quan transcorri un any de l'entrada en vigor del procediment, i amb una periodicitat anual, la Comissió d'Igualtat es reunirà per a l'avaluació del mateix, podent-se desprendre de l'esmentada avaluació la seva continuïtat o modificació.

La Comissió d'Igualtat està obligada a conservar les comunicacions rebudes, els informes d'investigació, el material probatori obtingut, així com els informes periòdics i/o puntuals emesos. Aquesta informació es conservarà durant 10 anys, mantenint en tot moment el seu caràcter confidencial.

En particular, es conservaran, per al seu eventual ús en tota investigació o anàlisi en cas d'iniciar-se una investigació per un òrgan administratiu, judicial, Ministeri Fiscal, Defensor del Poble, Tribunal de Comptes o organisme anàleg o amb funcions investigadores, els documents o registres que acreditin adequadament els fets comunicats.

La informació s'emmagatzemarà en suports òptics, magnètics o electrònics que garanteixin la seva integritat, confidencialitat, la correcta lectura de les dades, la seva no manipulació i la seva adequada conservació i localització, sens perjudici que també puguin ser emmagatzemats en paper.