

PROTOCOL

PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE
DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC,
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
A L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA BADALONÈS



ÍNDEX

1. Preàmbul
2. Objecte del Protocol
3. Legislació d'aplicació
4. Prevenció de l'assetjament
 - 4.1. Declaració de principis
 - 4.2. Definicions
 - 4.2.1. Assetjament psicològic
 - 4.2.2. Assetjament sexual i per raons de sexe
 - 4.2.3. Violència física
 - 4.3. Informació i divulgació
5. Protecció del dret a la intimitat i a una protecció integral de la salut
6. Conseqüències per a les persones treballadores i per a les entitats
7. Mesures de prevenció
8. Detecció de casos
9. Com hem de reaccionar davant la confessió d'un infant o adolescent
10. Circuit de notificació i seguiment
11. Procediments
 - 11.1. Garanties dels procediments i terminis
 - 11.2. Procediment de queixa
 - 11.3. Procediment de denúncia

ANNEX 1 Model d'Informe d'Investigació

1. 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.

L'Associació Esportiva Badalonès (d'ara en endavant, AEB) treballa per garantir un entorn segur i respectuós per a totes les persones associades, tenint especial cura en les condicions de convivència entre els/les esportistes i el seu entorn.

La formació d'un/a esportista comporta certes peculiaritats com, per exemple, horaris intensius d'entrenament i compartir nombroses estances i concentracions, així com trasllats i viatges. És el cas dels esportistes dels clubs de bàsquet i de tots aquells que estan en centres d'entrenament i que s'allotgen en règim intern a les residències especialitzades.

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

2. OBJECTE DEL PROTOCOL

L'objecte del present document és establir un procediment de prevenció de l'assetjament, de la violència i de les actuacions a seguir, en el cas que es donin conductes que puguin considerar-se d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o de violència física al Club, amb la intenció d'adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

Aquest protocol s'aplicarà especialment a aquelles activitats organitzades per l'AEB, incloent, entre d'altres, viatges, estades en concentracions, assistència a 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 a 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 dels adults, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre ells, ja sigui esportiva o emocional.

3. LEGISLACIÓ D'APLICACIÓ

- * L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que han d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.
- * Els treballadors i treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat (Real Decret Legislatiu 1/1995 art. 4).
- * La Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de Dones i Homes.
- * La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i, en especial, a l'article 48 "Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".
- * La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionades amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.
- * Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. En aquest context, tota conducta discriminatòria és rebutjada per motius personals, ideològics, religiosos o polítics a un altre membre de l'organització.

4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

4.1. Declaració de principis

Ser tractat amb dignitat és un dret de la persona. En virtut d'aquest dret, l'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA BADALONÈS (d'ara en endavant, AEB) es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast, un entorn esportiu que impedeixi comportaments d'assetjament, erradicant qualsevol comportament que pugui considerar-se constitutiu d'aquest a l'entorn del Club.

Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja siguin sexuals o morals (mobbing), no són nous, les formes actuals de la societat han donat lloc a un augment d'aquest tipus de riscos, anomenats riscos psicosocials, capaços de generar entorns disfuncionals amb implicacions en la seguretat i la salut de les persones, enteses la salut com: "un estat de benestar físic", psíquica i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Així doncs, per tal de complir amb el deure del Club de vetllar per la seguretat i la salut del seu personal, de jugadors i jugadores i defensar el dret de tots els treballadors a ser tractats amb dignitat, la Junta Directiva de l'AEB es compromet a prevenir les conductes que

constitueixen assetjament i a fer front a les queixes que es puguin produir d'acord amb els principis següents:

- L'AEB rebutja fermament qualsevol tipus d'assetjament i declara expressament que els considera inacceptables i intolerables, sense tenir cura de qui és la víctima o l'assetjador.
- Tots els treballadors/es i jugadors/es tenen dret a un entorn de treball adequat, lliure de problemes d'intimidació i ha d'estar garantida l'assistència a la persona que el pateix, establint les mesures disciplinàries adequades i aquelles de caràcter correctiu que impedeixin que aquesta situació es repeteixi.
- Així mateix, tenen dret a vetllar perquè aquestes queixes siguin tractades en compliment de la privacitat, confidencialitat, objectivitat i neutralitat que es garantirà a través d'aquest protocol. Per tant, qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa està expressament prohibida i serà susceptible de l'aplicació del règim disciplinari.

4.2. Definicions

4.2.1. Assetjament psicològic

L'assetjament psicològic es dona quan una persona o grup de persones es dedica a la violència psicològica contra una altra o altres persones per tal de destruir-les personalment o professionalment, creant un clima hostil. Aquesta violència ha de ser sistemàtica o habitual, és a dir, ha d'estar immersa en un procés i no suposar un sol acte, per molt greu i intens que sigui.

Hi ha tres tipus d'assetjament:

- Ascendent: Quan una persona que té posició jeràrquica superior és assetjada per un o més subordinats.
- Horitzontal: quan un treballador és assetjat per una altra persona del mateix nivell jeràrquic, encara que no hi hagi oficialment una posició superior. Aquest tipus d'assetjament es coneix habitualment com a mobbing.
- Descendent: quan una persona que té posició jeràrquica superior assetja i humilia un treballador d'un nivell jeràrquic inferior. Aquest tipus d'assetjament es diu bossing.

L'assetjament i la violència a la feina inclouen, entre altres comportaments, assetjament escolar, assetjament sexual i assetjament en funció de l'edat, la discapacitat, l'estat de salut, les circumstàncies familiars, el sexe, l'orientació sexual, el gènere, la raça, el color de la pell, el llenguatge, les creences polítiques o les opinions, sindicats o altres, d'origen nacional o social, en associació amb una minoria, en béns immobles, en néixer o en un altre estatus, i que afecti la igualtat d'homes i dones a la feina.

Els comportaments més habituals que s'acostumen a descriure com a característics de l'assetjament psicològic a la feina són els següents:

- Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- Menysprear o ofendre personalment o professionalment.
- Restringir les possibilitats de comunicació amb altres companys/es.
- Aïllar a la persona tant física com socialment.
- Ignorar o excloure a la persona dins de l'organització.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu ni excloent d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic a la feina.

4.2.2. Assetjament sexual i per raons de sexe

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de naturalesa sexual, realitzat amb la finalitat d'atacar la dignitat d'una persona en particular, a l'hora de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Per tal que es consideri assetjament sexual s'ha de donar la concurrència de conductes com: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual i rebuig per part de la persona que ho rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquic com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalarem 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.
- Invitar 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.

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.

És molt important saber que la violència sexual, un problema que afecta a tota la societat:

- És un delictes i té conseqüències jurídiques i penals.
- No podem prevenir allò que no coneixem. Per això, l'AEB creu molt convenient la publicació d'aquest protocol.
- Les víctimes no poden esperar i, entre tots, hem de trencar el silenci.
- És molt important aconseguir que l'entitat sigui un espai de protecció.

Què és la violència sexual infantil?

Tot acte sexual, temptativa de consum d'un acte sexual, comentaris o insinuacions sexuals no desitjades o accions per comercialitzar o utilitzar d'altra manera la sexualitat d'una persona via coacció per una altra, independentment de la relació d'aquesta amb la víctima, en qualsevol àmbit, inclosos la família, la feina o l'espai públic.

La infància i l'adolescència són la prioritat.

- Un 23-25% són nenes i un 10-15% són nens.
- 1 de cada 5 nens i nenes pateix violència sexual infantil abans dels 17 anys. D'aquests, un 60% mai no rebrà cap tipus d'ajuda i el 90% no dirà res fins a l'edat adulta.
- En el 85-90% dels casos, la persona que exerceix algun tipus de violència sexual és de l'àmbit familiar o de l'entorn de confiança.

La discriminació per raó de sexe o orientació sexual ha estat definida 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 a 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 exclouent 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).

4.2.3. Violència física

Es considera violència física aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i acusadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dos o més persones, caracteritzada per l'agressivitat, ja sigui reiterada o instantània, que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadors/es.

4.3. Informació i divulgació

A tot el personal que treballa al Club, així com al personal de nova incorporació, se l'informarà sobre aquelles conductes que són reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per a comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments. Es farà entrega d'aquest protocol en format digital o paper.

Es realitzarà la formació als diferents nivells del Club amb l'objectiu de reforçar el seu paper en la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments no desitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, segons els termes continguts en els punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

Alhora, es sol·licitarà el Certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, mèdic, auxiliar, directiu i a tots els treballadors que acompanyin i/o treballin amb esportistes menors d'edat.

5. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT

En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

El tractament de la informació personal generada d'aquest procediment es regirà per l'establert a la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personals.

L'AEB adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del/de la treballador/a o infant que hagi sigut víctima d'assetjament moral en el seu àmbit. A més, oferirà suport organitzatiu i psicològic necessari, en cas que així es consideri oportú, per garantir el seu total restabliment.

6. CONSEQÜÈNCIES PER A LES PERSONES TREBALLADORES I PER A LES ENTITATS

La violència sexual infantil és un delictes segons la legislació espanyola i, per tant, té conseqüències jurídiques per a:

- La persona que el comet.
- La institució a la que pertany o per la que treballa aquesta persona.
- Les persones que, sabent o sospitant de la situació, no l'han comunicat a l'autoritat.

7. MESURES DE PREVENCIÓ

- Les instal·lacions han de facilitar al màxim la visibilitat en els espais utilitzats, de manera que permetin la transparència com a factor de prevenció. I, a la vegada, han de ser guardadores de la intimitat, en el cas que l'activitat ho requereixi.
- A lavabos, dutxes i canvis de roba, sempre que sigui possible, cal anar amb un grup d'infants.
- En cas d'urgència d'un infant sol, cal avisar una altra persona de l'equip i respectar el temps lògic d'aquest espai.
- No s'han de tancar les portes amb baldó.
- Les cures amb aigua i sabó es faran a un lloc visible del lavabo i, sempre que sigui possible, amb altres infants o joves o tècnics/tècniques presents.
- Donar a conèixer el marc legal en relació amb les drets d'imatge i la protecció de dades i les conseqüències de la seva vulneració a infants i joves, personal de l'entitat i famílies.
- Evitar donar o sol·licitar números telefònics de mòbils, adreces electròniques personals o altres dades sense el coneixement de les famílies.
- Respectar la confidencialitat de les dades.

- Informar a les famílies que no poden fer difusió, sense permís, de fotografies o vídeos on apareixen altres infants i/o adolescents.
- Les xarxes socials s'han de plantejar com a eina de treball i difusió, no de contacte personal amb un adolescent.
- Utilitzar les xarxes de l'equipament i no les personals. No s'ha de seguir o afegir als nens i adolescents a les xarxes socials particulars dels tècnics/tècniques.
- A les aplicacions de missatgeria (WhatsApp, telegram, signal...) es recomana que hi hagi almenys dues persones adultes als grups.
- Educar en les xarxes socials i la intimitat.
- El contacte telefònic amb adolescents ha d'estar pactat prèviament i per a temes de l'activitat del grup. Es recomana fer les rondes de trucades amb l'equip tècnic de manera conjunta.
- Establir objectius per planificar les activitats de manera coherent amb l'etapa evolutiva dels infants i adolescents. Evitar situacions inadequades i favoritismes en les relacions amb l'adult.
- Realitzar les activitats en grup en espais oberts o visibles per tothom.
- S'ha d'intentar treballar, sempre que sigui possible, en parelles pedagògiques i esportives; seria ideal que aquestes fossin mixtes. S'ha d'evitar quedar-se sol amb un infant o adolescent.
- Respectar la voluntat dels infants i adolescents sobretot en activitats de contacte.
- Cal reconèixer i respectar quan un infant o adolescent diu "no" a una situació o proposta afectiva o de contacte.
- Els regals han de ser pactats prèviament (per exemple, amic invisible, premi per algun joc..).
- Cal afavorir els regals de grup per sobre dels individuals. Tractar tots els infants i adolescents per igual.
- Si les persones adultes reben regals per part només d'un infant o adolescent s'han de quedar a l'espai on es desenvolupen les activitats, no s'han de portar a casa com una cosa especial. Especialment en situacions familiars conflictives (custòdies compartides, ordres d'allunyament), és important que estiguem ben informats i que acordem amb els tutors legals com hem d'actuar. Demanar si cal prèviament un permís especial per escrit. No deixar mai cap infant en mans de persones no autoritzades.
- Els entrenadors/es i personal de l'AEB no acompanyaran als infants a casa seva, excepte que això estigui recollit al pla de treball i convenientment documentat.
- Es recomana que els menors no vagin sols per les instal·lacions. Han d'anar, com a mínim, en parelles.
- Un adult no s'ha de quedar mai sol amb un infant o adolescent. L'han d'acompanyar, almenys, dos menors.

8. DETECCIÓ DE CASOS

Els supòsits de violència o maltractament infantil que es poden detectar als equipaments són a 6 nivells:

1. Indici que un infant o un adolescent està patint aquesta situació en el seu entorn familiar o de confiança. Relat de situacions viscudes fora de la instal·lació esportiva.
2. Indici que un infant o un adolescent està patint una situació de maltractament o de violència sexual per part d'un altre infant o adolescent participant en les activitats realitzades a les instal·lacions de l'AEB.
3. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per part d'alguna persona present a la instal·lació esportiva.
4. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per part d'algun membre de l'equip professional de l'AEB.
5. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual en accions que han tingut lloc en el moment del lloguer o de la cessió d'espais municipals.
6. Indici que un infant o adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per alguna persona externa a l'AEB.

Observar-los sistemàticament en diferents moments i contextos, com ara a les activitats dirigides, en les seves relacions amb els adults i els iguals, avaluar la seva presència (roba, cops i ferides, estat físic general, estat emocional), controlar la seva assistència i les absències justificades o no, per tal de conèixer i detectar aquelles situacions de risc o desemparament quan no tenen les seves necessitats bàsiques més cobertes.

9. COM HEM DE REACCIONAR DAVANT LA CONFESSIÓ D'UN INFANT O ADOLESCENT

Davant d'una confessió d'aquest estil, cal mantenir la calma i no emetre judicis o opinions impulsives. Per tal de donar als fets la importància que mereixen, proposem un seguit de consells a tenir en compte a l'hora d'actuar davant d'una situació similar.

Són respostes adequades les següents:

- Creure al nen/a, noi/a i mantenir la calma.
- Fer-li entendre que el responsable és l'adult o la persona de més edat, no ell/a.
- Assegurar-se que no ha patit ferides.
- Protegir, si és necessari, l'infant o adolescent de la víctima.
- Acceptar els sentiments de l'infant o adolescent.
- Donar valor a la situació i a les seves necessitats.
- Fer-li sentir orgull d'haver-ho explicat, així com fer-li saber que ho notificarem als responsables.
- Immediatament després de la conversa, trucar i/o escriure al Coordinador.

10. CIRCUIT DE NOTIFICACIÓ

En una situació de violència sexual infantil (sigui revelació o sospita) cal notificar-ho a:

Entrenador/a → Coordinador/a → Direcció del club

Omplir Annex 1 i donar una còpia a Coordinació. La direcció farà les accions de notificació (avisar la família, mossos, si escau i mesures cautelars).

11. PROCEDIMENTS

11.1. 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 quinze dies hàbils, sempre que el procediment administratiu i legal, en cas de ser necessari, ho permeti.

11.2. Procediment de queixa

Aquest procediment es referirà a aquelles conductes que, a criteri de la víctima, puguin ser constitutives d'una situació d'incomoditat, però que puguin ser reconduïdes amb la intervenció dels Delegats/des de Prevenció. Els Delegats/des de Prevenció són el Coordinador Esportiu i el Director Tècnic de l'AEB.

→ Estadi inicial: Formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets per donar suport en aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. La formulació d'una queixa s'ha de realitzar de manera verbal a un entrenador/a de l'AEB qui, de forma immediata, ho comunicarà a Coordinació. En cas que un dels dos estaments sigui l'objecte de la queixa, s'acudirà a l'estament superior.

→ Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, els delegats/des s'entrevistaran 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):

Els delegats/des intentaran 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 a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'AEB.
- 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 i en quedarà un registre per escrit.

→ Resolució:

- ◆ Els delegats elaboraran un informe amb la descripció detallada de la situació, i recolliran 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.
- ◆ Els delegats elevaran aquest informe, a efectes informatius i com a antecedents, a la Junta Directiva.

11.3. 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, els delegats/des hauran de:

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

→ Instrucció del procediment

Els delegats elaboraran 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 durant tot 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 dels Delegats/des i la recomanació de com procedir.

Aquest informe serà elevat a la Comissió de Prevenció per a la seva resolució. La Comissió de Prevenció està formada pels Delegats/des de Prevenció, el President i un membre de la Junta Directiva. En tot cas, es garantirà que a la Comissió hi hagi representació paritària i representativa de tants gèneres com sigui possible.

→ Resolució del procediment

La Comissió de Prevenció es reunirà amb caràcter d'urgència per valorar l'informe dels Delegats/des i 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, de l'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 conclogués l'existència d'un possible assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, adoptarà una o varies de les següents mesures:
 - a. Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
 - b. Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guàrdia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
 - c. Trasllet 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.
 - d. Trasllet a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

ANNEX 1 MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

Tipus d'assetjament		
☐ Moral / Laboral	☐ Sexual	☐ Per raó de sexe
☐ Per orientació sexual	☐ Aspecte físic	☐ Rendiment esportiu
☐ Altres (especificar):		

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals			
Rol al club (jugador/a, entrenador/a)		Equip:	
Lloc on desenvolupa l'activitat:		Tipus de contracte (si és treballador):	

Dades de la persona demandada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals			
Rol al club (jugador/a, entrenador/a)		Equip:	
Lloc on desenvolupa l'activitat:		Tipus de contracte (si és treballador):	

Anàlisi de la denúncia

--

Conclusions

--

Propostes

--

Accions correctores / preventives proposades

--

Data de redacció de l'informe:	
--------------------------------	--

Signatures participants:

DENUNCIANT (qui ho comunica)

RECEPTOR/A (qui rep la denúncia)

Nom:

Nom:

Rol:

Rol:

Signatura

Signatura