

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual.





ÍNDEX

Declaració de principis i marc legal	3
Àmbit de la protecció	4
Definicions i exemples	4
Actuacions preventives	7
Òrgans interns de seguiment del protocol	8
Procediments	9
6.1. Garanties dels procediments i terminis	9
6.2. Comunicació a la persona de referència i assessorament.	10
6.3. Denúncia interna i investigació.	12
6.4. Resolució.	12
Avaluació i seguiment del protocol	13
Formulari de denúncia interna	14

1. Declaració de principis i marc legal

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

L'Associació Esportiva Club Natació Sant Boi vetllarà per garantir un entorn segur i de respecte a totes les persones vinculades amb l'entitat: treballadors i treballadores, nedadores i nedadors i familiars. Es considerarà part d'aquest entorn segur i de respecte qualsevol moment en l'espai i el temps on aquesta persona vinculada amb l'AECNSB estigui duent a terme una activitat relacionada amb l'entitat. Per tant, aquest protocol és vinculant a qualsevol instal·lació o espai on s'estigui duent a terme una activitat esportiva o social.

L'AECNSB declara absolut rebuig per qualsevol acció que pugui ser considerada assetjament o discriminació i aquestes no seran permeses sota cap circumstància.

Per tal d'aconseguir aquests espais segurs es seguiran tres línies estratègiques:

- L'elaboració, aprovació i revisió del present protocol.
- La prevenció, que inclou la difusió del present document i sensibilització sobre el tema de l'assetjament i la discriminació.
- L'actuació rigorosa davant accions que atentin contra l'esperit del protocol.

L'objectiu últim és dotar-nos d'eines que ens ajudin a prevenir, detectar i resoldre possibles conductes d'assetjament, conductes ofensives, maltractament, discriminació o abús.

El marc legal en que s'empara el document són les normatives reguladores dels drets fonamentals internacionals, estatals i català que prohibeixen conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no discriminació per raons de sexe. En aquest sentit es manifesta la Constitució espanyola importància de generar condicions per tal que aquesta igualtat sigui real i efectiva als articles 11 i 9.2.

També la Llei 17/2015 del 21 de juliol i l'anterior Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, totes dues per la igualtat efectiva d'homes i dones, i la Llei 11/2014 del 10 d'octubre per

garantir els drets de lesbianes, gays, bisexuals, transexuals, intersexes i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

2. Àmbit de la protecció

Com ja hem exposat a l'anterior apartat aquest protocol pretén protegir a totes les persones vinculades l'AECNSB ja siguin treballadors o treballadores, voluntàries o voluntaris, nedadores o nedadors, socis o sòcies i famílies. Incloent a qualsevol persona, tot i que ja no mantingui relació amb el club, si en el moment de la conducta d'assetjament, denunciada o no, tingués relació amb la nostra entitat.

És vinculat a qualsevol espai i moment, esportiu o social, on s'estiguin duent a terme activitats relacionades amb l'associació.

En aplicació de la llei 31/1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals:

- Les empreses i persones externes contractades per l'AECNSB seran informades de l'existència d'aquest protocol.
- En cas de produir-se una situació d'assetjament que impliqui persones de les dues empreses o al treballador extern, hi haurà una coordinació entre les parts i es posarà en funcionament el protocol escaient en cada cas.

El present Protocol s'aplicarà especialment a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents, ja que són majoria a la nostra associació. 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.

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

3. Definicions i exemples

Conductes atemptatòries contra la llibertat i indemnitat sexuals:

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

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

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

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

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

Entre altres, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, ja esmentades anteriorment. A les que afegim la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

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

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent 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, contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, tocaments no desitjats), tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

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

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

A títol d'exemple, i sense ànim 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. Actuacions preventives

A continuació, s'enumeren algunes mesures que l'AECNSB es compromet a dur a terme per treballar en pro la prevenció a efecte de minimitzar les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

Sensibilització, informació i formació

- Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix.
- Facilitar l'accès al protocol des de la pàgina web de l'associació.
- Efectuar sessions de sensibilització especialment orientades als menors, tenint en compte les diferències d'edat i desenvolupament maduratiu físic i psicològic.
- Elaboració d'un tríptic resum informatiu amb els trets fonamentals del present protocol.
- Planificar formació específica sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors com a la junta directiva de l'entitat.
- Efectuar sessions de conscienciació oberts als diferents sectors de l'entitat, especialment pensats per les famílies.
- Implementar un sistema de comunicació fluid i democràtic a l'associació, basat en el respecte i la confiança vers la junta directiva.
- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, mèdic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els concentracions i competicions.
- Mantenir un estat d'observació i escolta activa per tal d'identificar possibles situacions a erradicar.
- Vetllar per planificar i organitzar les diferents activitats de manera que quedi minimitzat el risc d'assetjament.

En aquest sentit adjuntem el següent quadre:

ESPais	ACTIVITAT	MESURES
Vestidors	entrenaments concentracions	Diferenciats dones i homes Si hi ha possibilitat, separació de menors i

	competicions	de majors d'edat
Sales de fisioteràpia	tractaments professionals	Fer públic l'horari d'ús de la sala, indicant el nom del professional i el pacient. No tancar la porta de la sala durant l'ús
Oficines	reunions entre esportistes, equip tècnic, junta i/o famílies	No tancar la porta de la sala durant les reunions.
Dormitoris	concentracions	Les habitacions dels menors seran almenys dobles. Control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició. Sempre que sigui possible, evitar compartir menors habitació amb adults. Les habitacions seran controlades per un responsable del mateix gènere.

5. Òrgans interns de seguiment del protocol

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

- **Una comissió** formada per un mínim de 3 membres d'entre els quals hi haurà, dos membres de la junta directiva que inclogui president i secretària. Una persona amb mínima formació sobre el tema i una representant de les famílies.

En aquest cas:

- President: Manuel Cuesta Lavín
- Secretària: Mònica Cuesta Lavín
- Persona amb formació: Verónica Ibáñez Suárez
- Representant de les famílies: Cristina Álvarez Yeste

La Comissió s'encarregarà de resoldre els procediments, i elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia del protocol.

Donat que cap dels membres de la comissió té coneixements ni de dret, ni de psicologia o medicina estarem en contacte amb entitats de referència que ens proporcionaran acompanyament en cas que sigui necessari.

- Assessoria Jurídica de la Federació Catalana de Natació
- Gestoria Rojar Pastor Assessors S.L.
- Gabinet de psicologia infantil Espai MIM.
- Departament d'esports de l'ajuntament de Sant Boi
- Departament d'igualtat de l'Ajuntament de Sant Boi
- Infància respón telf. 116/111
- Institut Català de les dones telf. 900-900-120

- **Delegat/a** : Serà la persona de contacte per atendre les situacions, queixes i/o denúncies i iniciar els procediments del present protocol.

Aquestes persones són:

- Manuel Cuesta Lavín.
- Verònica Ibáñez Suárez.

Hem designat a aquestes persones donat que són persones sensibilitzades amb aquest tipus de situacions, obertes, comunicatives, conciliadores i empàtiques. Són conegudes i reconegudes per tots els membres de l'associació, generen confiança i són de fàcil accés.

En cas de denúncia interna o investigació la comissió d'investigació i les persones de referència seran coincidents amb la comissió de seguiment del protocol i els delegats.

6. Procediments

El procediment de es pot iniciar per comunicació o denúncia. Entendrem la comunicació com a via interna i la denúncia com a via externa.

6.1.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 amb discreció i sensibilitat, 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.

6.2. Comunicació a la persona de referència i assessorament.

Aquesta seria la fase inicial del procediment, en ella la persona afectada pot presentar queixa o denúncia davant les persones de referència per escrit, omplint un formulari o via mail (al mail de l'entitat cnsantboi@hotmail.com) o mitjançant una reunió o entrevista amb les persones de referència.

Aquesta primera fase té com objectiu conèixer en profunditat la situació, acompanyar a la persona afectada i procedir a decidir les mesures cautelars.

En cas d'iniciar el procediment via escrita el segon pas serà una entrevista amb un dels delegats per poder acompanyar la persona afectada, comprendre bé la situació i acabar de recollir informació escaient.

En cas d'iniciar el procediment mitjançant una entrevista la persona té dret a estar acompanyat per una persona de confiança, posteriorment es procedirà a redactar un informe sobre la situació, que haurà de ser revisat per la persona que presenta la queixa i, en cas de ser menor, el seu tutor/a legal.

En qualsevol cas l'escrit final constarà de la següent informació:

- Nom i cognoms de la persona que fa la queixa o denúncia
- Nom i cognoms i posició de la persona denunciada
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis S'adjunta al present protocol, un model de queixa o denuncia

Tota la documentació generada en aquesta fase quedarà custodiada pels delegats, tot garantint la confidencialitat dels documents. Aquest procés tindrà una durada màxima de dos dies.

D'aquesta fase en poden sorgir tres situacions diferents:

1. La persona decideix denunciar. Aquesta denuncia pot ser interna o externa.
 - a. En cas de denuncia externa l'entitat acompanyarà, assessorarà i donarà informació necessària sobre els passos a seguir. Sense demèrit de continuar amb el procediment de denúncia interna.
 - b. En cas de denuncia interna s'iniciaran els passos exposats als punt 6.3.
2. La persona decideix no denunciar però la comissió decideix que hi ha evidències d'assetjament i decideix obrir una investigació interna que, en aquest cas, es respectarà la confidencialitat de la persona afectada. Segons els resultats de la investigació es decidiran les mesures a adoptar.
3. La persona decideix no presentar denúncia i la comissió no troba indicis d'assetjament. En aquest cas es tanca el cas, la documentació es retorna a la persona i es faran accions de prevenció i sensibilització.

6.3. Denúncia interna i investigació.

En aquesta fase la comissió d'investigació de la que ja hem parlat al apartat 5, farà un estudi exhaustiu de la situació, recavant informació. 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.

Les passes a seguir pel procés d'instrucció seran:

- Estudi de la denúncia i els fets exposats a l'entrevista duta a terme amb la persona denunciant, a la fase anterior.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada, que és la que ha de provar la no existència d'aquests fets. Durant l'entrevista té dret a estar acompanyat per una persona de confiança.
- Entrevistes amb els testimonis.
- Revalorar les mesures cautelars.
- Emetre un informe vinculant, que inclogui la síntesi dels fets, les accions dutes a terme (incloent les entrevistes, declaracions i pràctiques efectuades) amb les conclusions, la resolució i les mesures correctores.

Tot aquest procés tindrà una durada màxima de deu dies.

6.4. Resolució.

Un cop redactat l'informe en un plaç màxim de dos dies es durà a terme la resolució.

En cas que la resolució sigui una **conciliació informal** aquesta conciliació podrà fer-se amb les dues parts de forma conjunta o de forma individualitzada. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'AECNSB.
- 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.
- En cas que la situació així trascendit publicament (tot i les mesures de confidencialitat preses) la reparació també ho serà.

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

- Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
- Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
- Trasllet a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.
- Comunicació als progenitors i trucar al servei d'INFÀNCIA RESPON (116111), on la Direcció General d'Atenció a la Infància i l'Adolescència (DGAIA)

En cas que finalment la comissió d'investigació **no trobi proves d'assetjament** s'arxivarà la denúncia.

7. Avaluació i seguiment del protocol

La Comissió es reunirà un cop l'any per fer revisió del protocol i valoració de si cal ampliar o revalorar algun dels punts que en ell hi consten.

8. Formulari de denúncia interna

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA, PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, O DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DEL SEXE I DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

DADES DE LA PERSONA QUE FORMULA UNA QUEIXA O DENUNCIA

Nom i Cognoms:

DNI:

Càrrec o estament:

En cas de menor nom dels pares o tutors legals:

-

-

Domicili:

Telèfon:

Telèfon dels pares o tutors legals:

Correu electrònic:

Correu dels pares o tutors legals

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i Cognoms:

DNI:

Càrrec o estament:

En cas de menor nom dels pares o tutors legals:

-

-

Domicili:

Telèfon:

Telèfon dels pares o tutors legals:

Correu electrònic:

Correu dels pares o tutors legals

RELAT DELS FETS

Concretar el motiu i incloure documents probatoris si n'hi ha (incloent àudios, vídeos, missatges, correus etc..)

TESTIMONIS

Si n'hi ha, incloure'ls amb noms i cognoms i contacte.

DATA LOCALITAT I SIGNATURA

