



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

FUNDACIÓ ESPORT BALEAR
DESEMBRE 2023

Fundació
Esport
Balear

ÍNDEX

1. OBJECTE, ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGENCIA	3
2. LEGISLACIÓ ESTATAL.....	5
3. COMPROMIS DE FUNDACIÓ ESPORT BALEAR A LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	6
4. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT A L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	7
4.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA ZERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	7
5. CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE ..	9
6. COMISIÓ INSTRUCTORA PER A ELS CASOS D'ASSETJAMENT	15
6.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISIÓ INSTRUCTORA PERMANENT PER A ELS CASOS D'ASSETJAMENT	15
6.2. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DEL/DE LA RESPONSABLE D'IGUALTAT	16
6.3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA RLT	16
7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ.....	18
7.1. L'INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA.....	18
7.2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL	19
7.3. L'EXPEDIENTE INFORMATIU	20
7.4. LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT.....	22
7.5. SEGUIMENT	24
8. ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EXERCITS PER TERCERES PERSONES	24
8.1. QUÈ S'ENTÈN PER VIOLÈNCIA DE TERCERS/ES?	25
8.1.1. FORMES, CAUSES I EFECTES DE LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT PER TERCERES PERSONES.....	25
8.1.2. DIRECTRIUS A SEGUIR.....	26
8.1.3. ALGUNES MESURES PREVENTIVES	27
9. ANNEXOS	28
10. SIGNATURA DEL PROTOCOL	33

1. OBJECTE, ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entorn laboral constitueixen expressions de violència que atempten contra diversos drets fonamentals i tenen un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones, especialment de les dones. A més, contaminen l'entorn laboral i tenen efectes importants sobre el clima laboral de l'empresa o entitat en què es produeixen.

OBJECTE

Aquest document té com a objectiu establir un protocol per a la prevenció, sensibilització i tractament dels casos **d'assetjament sexual i per raó de sexe** a la feina, a la Fundació Esport Balear, per prevenir-lo i actuar davant de queixes d'assetjament.

Així mateix, inclou un apartat on es descriu **l'assetjament i la violència exercits per terceres persones**, tal com es mostra a les **directrius multisectorials** per solucionar aquest tipus d'assetjament.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El protocol per a l'eradicació de l'assetjament és aplicable a **tota la plantilla de l'entitat**, independentment del nombre de centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i el lloc de prestació de serveis i de la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i persones amb contractes de posada a disposició.

També és aplicable a les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'organització, com ara persones en formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.

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

- a) Al lloc de treball, inclusivament als espais públics i privats quan són un lloc de treball.
- b) Als llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta pren el seu descans, on menja, o als que utilitza instal·lacions sanitàries o de neteja i als vestidors.
- c) Als 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 ciberassetjament).
- e) A l'allotjament proporcionat per la persona/entitat ocupadora.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de feina.

El contingut del document **haurà de difondre's dins de l'organització** i proporcionar a aquest i als treballadors i treballadores, una orientació pràctica sobre la protecció de la dona i de l'home a la feina, i establir recomanacions i procediments clars i precisos per evitar l'assetjament a el lloc de treball.

VIGÈNCIA, OBLIGATORIETAT I ENTRADA EN VIGOR

El contingut del present protocol és de compliment obligat, entrant en vigor en la data prevista per a l'inici del pla d'igualtat de la Fundació Esport Balear o en el seu defecte, a partir de la comunicació a la plantilla de l'Fundació, mitjançant correu electrònic, mantenint-se vigent durant 4 anys, coincidint amb la vigència del Pla d'Igualtat de l'organització.

Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el pla d'igualtat en què s'integra.

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

2. LEGISLACIÓ ESTATAL

A nivell estatal, a més de les lleis que suposen la transposició a l'ordenament intern de diverses directives europees, les quals són, la Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat (actual Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social) i la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social, ambdues amb incidència real en el concepte d'assetjament en modificar l'article 54 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors -d'ara endavant, E.T.- per referenciar-ho expressament com a causa expressa d'acomiadament disciplinari, s'ha de considerar la Constitució Espanyola -C.E.-, el mateix E.T., la Llei 31/1995, de Prevenció de riscos Laborals -d'ara endavant, LPRL-, així com la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes -d'ara endavant, LOI-; la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social -d'ara endavant, LRJS- i el Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social -d'ara endavant, LISOS-. Tot això sense perjudici, a més, del que es pugui establir en els convenis col·lectius i en els plans d'igualtat que siguin aplicables i de la seva possible compatibilitat amb el que preveu la Llei 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal -CP-.

S'han de considerar, així mateix, l'article 14 de la LPRL i l'obligació de garantir la seguretat i la salut a la feina; la definició d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual a l'article 7 LOI, la necessitat d'abordar la tutela d'aquest assetjament als plans d'igualtat -article 46 LOI- i l'obligació empresarial d'articular un procediment o protocol negociat amb la representació de les persones treballadores per tal de prevenir, erradicar i evitar l'assetjament a l'empresa -article 48 LOI-. Aquesta obligació ha estat desenvolupada recentment pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, l'article 2.1 del qual estableix que **totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels Treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, "han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar llera a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix"**.

Amb l'adopció del protocol, la Fundació subratlla el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament en l'àmbit de l'organització i en qualsevol de les seves manifestacions, alhora que dona compliment al que exigeixen els articles 46 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com al que disposen els articles 7 i 8 del RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans de 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.

3. COMPROMIS DE LA FUNDACIÓ ESPORT BALEAR A LA GESTIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE.

Amb aquest protocol, l'organització 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, la Fundació vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, **informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a 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 fan pràctiques no laborals o aquelles que realitzen voluntariat.**

Així mateix, l'organització **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 desplaci el seu propi personal, així com a les empreses de les quals procedeix el personal que treballa a la Fundació Esport Balear. Així, l'obligació d'observar el que disposa aquest protocol es farà constar als contractes subscrits amb altres empreses.**

Aquest protocol dona compliment a allò 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 i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció riscos laborals.

En efecte, la Fundació en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i publicita la voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament – sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'organització-, com en la difusió de bones pràctiques i implantació de totes les mesures que siguin necessàries per gestionar les queixes i denúncies que a aquest respecte es puguin plantejar, així com per resoldre segons sigui procedent en cada cas.

En qualsevol cas, el que és rellevant per establir l'àmbit de protecció d'aquest protocol és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball.

Palma, a 13 de desembre de 2023

Eladi Huertas Pons, Gerent

4. CARACTERÍSTIQUES I ETAPES DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT A L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

Amb la finalitat de donar compliment al compromís amb què s'inicia aquest protocol i en els termes exposats fins al moment, la Fundació Esport Balear implanta un procediment de prevenció i actuació davant de l'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 de qualsevol comportament que pugui resultar constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe. Per això, aquest protocol reuneix tres tipus de mesures establerts a 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 puguin ser constitutives d'aquests tipus d'assetjament.
2. Mesures proactives o procedimentals d'actuació davant de l'assetjament per donar llera a les queixes o denúncies que poguessin produir-se i mesures cautelars i/o correctives aplicables.
3. Identificació de mesures reactives davant de l'assetjament i, si escau, el règim disciplinari i sancionador.

4.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS: TOLERÀNCIA ZERO DAVANT CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE.

La Fundació formalitza la declaració següent de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'organització i les conductes que no resulten tolerables a l'organització.

Aquest protocol d'assetjament és aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar a l'organització.

L'entitat, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe a 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 la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, però, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un dany a altres interessos jurídics diferents, com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, la pròpia imatge, la intimitat, la salut, etc., però tot i així serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sempre genera una afectació a la dignitat de qui el pateix i són constitutius de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de la Fundació Esport Balear no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe a qualsevol de les seves manifestacions. La Fundació sancionarà tant qui incorri en una conducta ofensiva com qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'organització té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tots i totes els que conformem l'organització, 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 o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora 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. Per assolir aquest objectiu s'inclourà la prevenció, actuació i erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe al pla de formació de la Fundació.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se la concurrència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, la Fundació sancionarà a qui correspongui, comprometent-se a fer servir tot el seu poder de direcció i sancionador per garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut a la feina.

A més, com a objectius específics d'aquest protocol, s'hi inclouen:

- Articular la prevenció i garantir la protecció davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Instruir tota la plantilla sobre el deure de respectar la dignitat de les persones, el dret a la intimitat i la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Informar, formar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe donant pautes per identificar aquestes situacions, prevenir-les i impedir que es produeixin.

5. CONCEPTE I CONDUCTES CONSTITUTIVES D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

1. 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 creï 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 també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Les **conductes d'assetjament sexual** es caracteritzen pels trets següents:

- Són no desitjades, no raonables, molestes i ofensives per a la persona que les pateix.
- Hi ha una absència de reciprocitat en aquestes conductes per part de la persona objecte d'aquestes conductes.
- La negativa o la submissió d'una persona a aquesta conducta és usada com a base per a una decisió que tingui efectes sobre l'accés d'aquesta persona a la formació professional, a l'estabilitat al lloc de treball, al salari o a qualsevol altra decisió relativa a ocupació.
- Aquestes conductes creen un entorn laboral intimidatori, hostil i humiliant per a la persona que les pateix.
- Aquestes conductes són contràries als principis d'igualtat de tractament.

Tipus de conductes de naturalesa sexual:

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

- Conducta física de naturalesa sexual: Està inclòs aquí qualsevol contacte físic deliberat i no desitjat (tocament o acostament físic innecessaris, copets, pessics o frecs amb el cos, petons o abraçades no sol·licitades, etc.), incloent-hi l'intent de violació o la coacció per a les relacions sexuals.
- Conducta verbal de naturalesa sexual: Aquest tipus de conducta pot incloure: insinuacions sexuals molestes, proposicions o pressió per a l'activitat sexual, insistència per a una activitat social fora del lloc de treball després d'evidenciar que aquesta insistència és molesta, flirteigs ofensius, comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens o sobre l'aparença sexual, trucades telefòniques o contactes per xarxes socials indesitjats.
- Conducta no verbal de naturalesa sexual: Hi estarien incloses l'exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o materials escrits, mirades impúdiques, xiulets o fer certs gestos, cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Tipus d'assetjament sexual:

- Assetjament sexual per intercanvi, xantatge sexual o "quid pro quo": Es produeix en aquesta situació un xantatge emocional (això a canvi d'això). A través d'ell, es força un treballador o treballadora a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis o contingut del treball que afectin l'accés a la formació professional, l'ocupació continuada, la promoció, la retribució o 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. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'organització, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades d'alguna manera a l'entorn de treball.

2. Assetjament per raó de sexe

Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Tot assetjament per raó de sexe es considera discriminatori.

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

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

- a) Fustigació, 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) Aquest comportament ha de revestir suficient gravetat, en funció de la intensitat, la reiteració o els efectes sobre la salut de la persona afectada.
- d) 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.
- e) Que no es tracti d'un fet aïllat¹.
- f) El tracte degradant ha de tenir el seu fonament a la pura i simple constatació del sexe de la persona perjudicada:

¹ Cal posar de manifest que determinades accions hostils que es puguin produir puntualment a la feina poden no ser, en si mateixes, constitutives d'assetjament per raó de sexe si es produeixen de manera aïllada i sense reiteració.

- a. 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 (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. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser patit 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 a qui s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.
- g) Han de produir-se en l'àmbit de l'organització o com a conseqüència duna relació de treball.

Poden dur-ho a terme tant superiors jeràrquics, com companys o companyes o inferiors jeràrquics, té com a causa els estereotips de gènere i, habitualment, té per objecte menysprear les persones d'un sexe per la mera pertinença al mateix, menysvalorar-ne les capacitats, les competències tècniques i les destreses.

Tipus de conductes 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 a la feina, de produir-se de manera reiterada:

1. Jutjar l'exercici de la persona de manera ofensiva, amagar 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 fer la feina o facilitar dades errònies.
5. Assignar treballs molt superiors o 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 fitxers 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 accedir a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que pretenen aïllar el destinatari o destinatària.

1. Canviar la ubicació de la persona separant-la dels companys i les 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 permeteu 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 atemoritzants.
5. Provocar la persona, obligant-lo a reaccionar emocionalment.
6. Ocasionar intencionadament despeses per perjudicar la persona.
7. Ocasionar destrosses al lloc de treball o a les seves pertinences.
8. Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i 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 malnoms, etc.
4. Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

3. Assetjament Digital. Actualment hi ha una presència creixent en l'ús de les tecnologies de la informació que, de vegades, deriven en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe a través de l'anomenat assetjament digital o cibernètic. Per exemple, podem trobar aquest tipus de conductes:

- Accedir digitalment a l'ordinador d'una persona per controlar les comunicacions amb terceres persones i moviments en línia.
- Enviar missatges ofensius o grollers, insultants, imatges o vídeos denigrants, intimidacions que provoquen que la persona temi per la seva seguretat, a través d'internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).
- Fer córrer rumors o fotografies alterades digitalment a Internet (pàgines web, xarxes socials, aplicacions de missatgeria instantània, correu electrònic, videojocs, etc.).

4. Assetjament horitzontal. Quan la víctima i la persona agressora es trobin en un mateix nivell jeràrquic a l'organització.

5. Assetjament vertical. Quan la víctima i la persona agressora es trobin en un nivell jeràrquic diferent a l'organització. Podent ser descendent o ascendent:

- **Vertical-Descendent:** Quan la persona agressora exerceixi un càrrec superior al de la víctima.
- **Vertical-Ascendent ²:** Quan la persona agressora exerceixi un càrrec inferior a la víctima.

6. Persona demandant.

- Treballador o treballadora que denuncia uns fets, situació i persona/es, en considerar-se objecte d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Aquella que tingui coneixement d'una situació d'assetjament, encara que no sigui la persona assetjada.

7. Persona demandada. Persona respecte a la qual s'ha formulat un al·legat d'assetjament sexual o per raó de sexe.

8. Comissió Instructora. Òrgan mediador responsable de tramitar el procediment en cas de denúncia. L'organització i la RLT la constituïran amb caràcter permanent una composició paritària que tindrà la finalitat de resoldre les qüestions objecte de litigi entre les parts i ajudar-les a aconseguir un acord mútuament acceptable a través de la via informal.

9. Mediador/a extern/a: Persona o persones que formaran part de la Comissió d'Assetjament, si s'esgota la via informal, contractades com a servei extern a l'organització,

² Habitualment aquest assetjament sol ser col·lectiu, és difícil que l'assetjament vertical-ascendent sigui individual, encara que excepcionalment pugui ocórrer.

especialistes en psicociologia i que hauran de garantir la màxima objectivitat i confidencialitat al procés formal.

Amb el servei de mediació externa, es tracta de garantir procediments d'actuació i proporcionar les mesures necessàries per atendre, tramitar i resoldre les queixes i denúncies que es produeixin, amb la **màxima objectivitat i confidencialitat** en les propostes de resolució i la dignitat de les persones afectades –incloent-hi aquelles que testifiquin o de qualsevol altra manera participin en els procediments– i, en particular, la proposta d'aplicació de les mesures que, en cada cas, siguin procedents per a la protecció, a tot moment, de les presumptes víctimes.

10. Queixa en matèria d'assetjament: Comunicació per part d'un treballador o treballadora a la Comissió d'assetjament designada mitjançant els canals i els mitjans establerts per aquest protocol, d'una situació de possible assetjament sexual o per raó de sexe.

11. Assetjament i violència exercits per terceres persones: Consisteix en incidents on el personal és maltractat, amenaçat o assaltat en circumstàncies relacionades amb la seva feina, incloent-hi els desplaçaments a la feina i viceversa, amb un risc explícit o implícit de la seva seguretat, benestar o salut.

Es pot considerar com aquella violència que es pot donar respecte a persones que no presten serveis al centre de treball i són clientela o persones usuàries del mateix o, fins i tot, persones on la presència o l'activitat de les quals no és legítima.

6. COMISIÓ INSTRUCTORA PER A ELS CASOS D'ASSETJAMENT.

6.1. DETERMINACIÓ DE LA COMISIÓ INSTRUCTORA PERMANENT PER A ELS CASOS D'ASSETJAMENT.

Es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe que està formada per les següents persones:

Per la part empresarial:

Responsable de Promoció i Patrocini i TIC i I+D

Coordinadora d'esport i gènere i esport adaptat

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent per la part empresarial:

Tècnica de contractació.

Per part de la representació de les persones treballadores:

Auxiliar d'esdeveniments del Velòdrom.

Auxiliar administrativa.

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent per la part social:

Responsable de serveis tècnics del Velòdrom.

Per tal de garantir al màxima confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió **seran fixes**.

Si una persona integrant d'aquesta comissió fos denunciada o denunciant, queda impedida per intervenir en qualsevol procediment de la comissió instructora, fins a la resolució del seu propi cas.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, 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'han d'abstenir d'actuar.** En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-la, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Als membres de la comissió instructora se'ls facilitarà una formació amb una durada mínima de 8 hores en matèria de tractament, prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Adicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones afectades, **podrà sol·licitar a la Fundació la contractació d'una persona experta externa que acompanyi en la instrucció del procediment.**

Aquesta comissió **es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat**, de conformitat amb el procediment establert al present protocol per a la seva presentació.

Al si de la comissió s'investigarà, immediatament i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. **Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial**, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

6.2. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DEL/DE LA RESPONSABLE D'IGUALTAT.

La persona responsable d'Igualtat, tindrà la responsabilitat de:

Garantir un protocol i polítiques de prevenció en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe a tots els nivells de l'organització i la creació d'una **Comissió instructora que inclogui la mediació externa en casos que derivin en via formal.**

- **Promoure la difusió d'aquest protocol** a tots els llocs de l'entitat per afavorir conductes respectuoses i donar a conèixer quins comportaments són considerats com d'assetjament sexual o per raó de sexe. Aquesta difusió es fonamentarà en sessions de formació i informació als treballadors i treballadores.
- **Motivar la comunicació** de possibles casos d'assetjament, garantint-ne la confidencialitat i el suport.
- **Afavorir mesures** que permetin la resolució de possibles casos d'assetjament i sancionar qualsevol conducta d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- **Garantir la difusió** entre els equips de les mesures i els procediments d'actuació en cas d'assetjament.
- **Acompanyar les persones** implicades en el procés, en cas que ho requereixin o, en qualsevol cas, assegurar el procés a través de la Comissió i donar suport a la tramitació de la queixa.

Representants dels treballadors i les treballadores-Comitè de Seguretat i Salut. Tindran la responsabilitat de:

- **Promocionar i afavorir la difusió de les mesures implantades** en matèria d'assetjament entre els treballadors i les treballadores.
- **Informar-recolzar-assessorar** quant a les maneres de resoldre la queixa en matèria d'assetjament.
- **Col·laborar amb la persona responsable d'Igualtat** en la tasca de vigilància i control de les mesures adoptades per evitar la repetició d'aquestes situacions.

6.3. FUNCIONS I RESPONSABILITATS DE LA RLPT

En establir-se mesures que hauran de negociar-se amb els i les representants de treballadors i treballadores, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació, la representació legal dels treballadors i les treballadores (d'ara en endavant RLPT) haurà de contribuir a prevenir l'assetjament, sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la **sensibilització** de treballadors i treballadores davant d'aquest, i la **informació** als llocs de responsabilitat de l'entitat i a la

Comissió d'Assetjament de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin afavorir-ho.

Representants dels treballadors i les treballadores - Comitè de Seguretat i Salut.
Tindran la responsabilitat de:

- **Promocionar i afavorir la difusió de les mesures implantades** en matèria d'assetjament entre els treballadors i les treballadores.
- **Informar-recolzar-assessorar** quant a les maneres de resoldre la queixa en matèria d'assetjament.
- **Col·laborar amb la persona responsable d'Igualtat** en la tasca de vigilància i control de les mesures adoptades per evitar la repetició d'aquestes situacions.

7. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1. L'INICI DEL PROCEDIMENT: LA QUEIXA O DENÚNCIA.

A la Fundació Esport Balear, els membres de la comissió instructora són les persones encarregades de gestionar i tramitar qualsevol queixa o denúncia que, d'acord amb aquest protocol, pugui interposar-se per les persones que presten serveis en aquesta organització.

Les persones treballadores de la Fundació han de saber que, excepte dol o mala fe, no seran sancionades per activar el protocol. En cas de fer-ho, en interposar qualsevol reclamació aquesta tindrà presumpció de veracitat i serà gestionada per la persona a qui s'acaba de fer referència.

Les denúncies seran secretes, però no podran ser anònimes. L'organització garantirà la confidencialitat de les parts afectades.

Per tal de garantir la confidencialitat de qualsevol queixa, denúncia o comunicació de situació d'assetjament, la Fundació **habilita el compte de correu electrònic assetjamentsexual@fundacioesportbalear.es al qual només tindran accés la persona encarregada de tramitar la queixa i les persones que integren la comissió instructora**, i l'objecte de la qual és única i exclusivament la presentació d'aquest tipus de denúncies o queixes. **Tot això sense perjudici de poder acceptar igualment les queixes o denúncies que es puguin presentar de forma secreta, que no anònima, per escrit³ i en sobre tancat dirigit a la persona encarregada de tramitar la queixa.**

Per tal de protegir la confidencialitat del procediment, **la persona encarregada de tramitar la queixa donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.**

Rebuda una denúncia en qualsevol de les dues modalitats apuntades, **la persona encarregada de tramitar la queixa la posarà immediatament en coneixement de la direcció de l'organització i de les altres persones que integren la comissió instructora.**

Es posa a disposició de les persones treballadores de la Fundació el model que figura en aquest protocol per a la formalització de la denúncia o queixa. **La presentació** per la víctima de la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, o per qualsevol treballadora o treballador que en tingui coneixement, **del formulari corresponent** per correu electrònic a l'adreça habilitada sobre això o per registre intern denunciant una situació d'assetjament, **serà necessària per iniciar el procediment en els termes que consta a l'apartat d'annexos.**

³ En cas que una persona, per motius personals i sota justificació, no pugui fer la queixa o denúncia per cap de les dues modalitats exposades, podrà adreçar-se a la persona indicada per donar llera a l'inici del procés.

7.2. FASE PRELIMINAR O PROCEDIMENT INFORMAL.

Aquesta fase és potestativa per a les parts i **dependrà de la voluntat que expressi sobre això la víctima**. La pretensió d'aquesta fase preliminar és resoldre la situació d'assetjament de forma urgent i eficaç per aconseguir la interrupció de les situacions d'assetjament i assolir una solució acceptada per les parts.

Rebuda la queixa o denúncia⁴, la comissió instructora entrevistarà la persona afectada, podent també entrevistar el presumpte agressor/a o ambdues parts, sol·licitar la intervenció de personal expert, etc.

Aquest procediment informal o fase preliminar tindrà una durada màxima de set dies laborables a comptar de la recepció de la queixa o denúncia per part de la comissió instructora. En aquest termini, la comissió instructora donarà per finalitzada aquesta fase preliminar, valorant la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procediment i, si escau, proposant les actuacions que estimi convenients, inclosa la obertura de l'expedient informatiu. Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i només hi podrà tenir accés l'esmentada comissió.

Una vegada conclòs aquest termini màxim de set dies des que es rep la denúncia, la comissió donarà per finalitzat el procediment mitjançant la redacció d'una acta amb les conclusions que s'hi han arribat:

A- Acord entre les parts i, si escau, adopció de les mesures que es determinin.

B- No acord, el procediment informal es converteix en el pas previ a l'inici del procediment formal, si així ho desitja la víctima.

En cas de no passar a la tramitació de l'expedient informatiu, **s'aixecarà l'acta de la solució adoptada en aquesta fase preliminar i s'informarà a la direcció de l'organització.**

Així mateix, s'informarà a la representació legal de treballadores i treballadors, la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a què tinguin accés. En tot cas, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.

No obstant això, la comissió instructora, atesa la complexitat del cas, podrà obviar aquesta fase preliminar i passar directament a la tramitació de l'expedient informatiu, la qual cosa comunicarà a les parts.

En qualsevol cas, si la solució proposada és incompleta per la persona agressora, podrà presentar denúncia a través del procediment formal.

⁴ En caso de que la Comisión instructora tenga conocimiento de la existencia de un posible caso de acoso sexual o por razón de sexo, **sin haber recibido ninguna comunicación**, contactará con la persona supuestamente acosada para informarla sobre el presente protocolo. Si esta persona no desea formular una queja, la Comisión podrá solicitarle autorización (por escrito) para iniciar de forma unilateral la investigación.

7.3. L'EXPEDIENTE INFORMATIU.

En el cas de no activar-se la fase preliminar o quan el procediment no es pugui resoldre malgrat haver-se activat, es donarà pas a l'expedient informatiu.

La comissió instructora realitzarà una investigació⁵, en la qual es resoldrà a propòsit de la concurrència o no de l'assetjament denunciat després de sentir les persones afectades i testimonis que es proposin, celebrar reunions o requerir tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa 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.

Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la comissió instructora, la direcció de la Fundació adoptarà les mesures cautelars necessàries conduents al cessament immediat de la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures puguin suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de la Fundació Esport Balear separarà la presumpta persona assetjadora de la víctima.

En el desenvolupament del procediment 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, sigui o no representant legal i/o sindical de les persones treballadores, que haurà de guardar sigil sobre la informació a què tingui accés.

Seguint el que estableix l'art. 13 de la LOIEMH i a l'art. 96.1 Llei 96/2011 de 10 d'octubre reguladora de la jurisdicció social, s'establirà en aquest procediment l'anomenada "inversió de la càrrega de la prova": si es presenten per la part denunciant suficients indicis clars de l'existència d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, correspon a la part denunciada provar l'absència de discriminació.

La comissió d'instrucció podrà, si ho considera pertinent, sol·licitar assessorament extern en matèria d'assetjament i igualtat i no discriminació durant la instrucció del procediment. Aquesta persona experta externa està obligada a garantir la màxima confidencialitat respecte tot allò del que pogués tenir coneixement o allò que pogués tenir accés per formar part de la comissió de resolució del conflicte en qüestió, i estarà vinculada a les mateixes causes d'abstenció i recusació que les persones integrants de la comissió d'instrucció. En aquest cas, el procés serà el següent:

⁵ La investigació ha de ser ràpida, confidencial i basada en els principis de **contradicció i oralitat**. **Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.**

- **Reunió de recollida d'informació** amb els membres de la Comissió, per fer una valoració inicial de la situació.
- Inici de la intervenció a través **d'entrevistes individuals** amb les dues parts (primer amb la persona demandant i després amb la/el demandada/da) per requerir la màxima informació possible que condueixi a resoldre la situació de presumpte assetjament.
- De manera opcional, en funció de la situació i prèvia informació i acceptació de les dues parts, **reunions conjunts** amb les parts implicades i amb les persones que el/la demandant o la persona demandada requereixin (companys/es, testimonis, representants dels treballadors/es).
- Elaboració d'un **informe-memòria** en què s'identifiquin les causes del conflicte i els fets ocorreguts, els testimonis, les possibles mesures i actuacions, proves practicades i/o recollides concloent si hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, dificultats per aconseguir una solució i formulació de propostes definitives per al tancament de l'expedient de la queixa o denúncia (proposta de mesures sancionadores).
- El servei de mediació extern ha d'incloure, si cal, la comunicació a les parts implicades i seguiment i evolució al lloc de treball, que garanteixi una evolució positiva de la persona objecte d'assetjament i, sobretot, que asseguri que no es donen situacions de represàlies posteriors.
- En cas d'**èxit**, es tancarà el procés mitjançant el **full de tancament**.

Finalitzada la investigació, la comissió aixecarà una acta on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i/o demanades concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, a les conclusions de l'acta, la comissió instructora instarà a l'organització a adoptar les mesures sancionadores oportunes, podent fins i tot, en cas de ser molt greu, proposar l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, la comissió farà constar a l'acta que de la prova expressament practicada no es pot apreciar la concurrència d'assetjament sexual o per raó de sexe. Quan no es puguin constatar els fets denunciats, **la Fundació no prendrà represàlies contra el treballador o la treballadora demandant.**

Si, tot i no existir assetjament, es troba alguna actuació inadequada o una situació de violència susceptible de ser sancionada, la comissió instructora d'assetjament instarà igualment a la direcció de la Fundació a adoptar mesures que al respecte considerin pertinents.

Al si de la comissió instructora d'assetjament les decisions es prendran de forma consensuada, sempre que fos possible i, si no, per majoria.

El procediment serà àgil, eficaç, i es protegirà, en tot cas, la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. 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 al/la denunciante i/o a la víctima, els qui en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com al denunciat/da, la prova de culpabilitat del qual requereix la concurrència d'indícies en els termes previstos a la normativa laboral en cas de vulneració de drets fonamentals.

Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació d'actuar amb estricta confidencialitat i de guardar sigil i secret professional respecte de tota la informació a què tinguin accés.

La persona responsable d'Igualtat i **els/les representants dels/de les treballadors/es** de l'organització han d'assegurar que les persones implicades en tot el procés, fins i tot testimonis, no seran objecte d'intimidació, persecució, disminució o represàlies. Qualsevol acció en aquest sentit es considera com un assumpte disciplinari.

Aquesta fase de desenvolupament formal s'haurà de fer en un termini no superior a deu dies laborables. Si concorren raons que exigeixin, per la seva complexitat, més termini, la comissió instructora podrà acordar l'ampliació d'aquest termini **sense superar en cap cas tres dies laborables més.**

7.4. LA RESOLUCIÓ DE L'EXPEDIENT D'ASSETJAMENT.

La direcció de la Fundació Esport Balear una vegada rebudes les conclusions de la comissió instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 3 dies laborables, sent l'única capacitat per decidir al respecte.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la comissió instructora, que hauran de guardar sigil sobre la informació a la que tinguin accés.

Així mateix, la decisió finalment adoptada a l'expedient es comunicarà també a la comissió de seguiment del pla d'igualtat i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. **En aquestes comunicacions, a fi de garantir la confidencialitat, no es donaran dades personals i s'utilitzaran els codis numèrics assignats a cadascuna de les parts implicades a l'expedient.**

En funció d'aquests resultats anteriors, la direcció de la Fundació Esport Balear procedirà a:

- A. Arxivar les actuacions, aixecant acta sobre això.
- B. Adoptar totes les mesures que consideri oportunes en funció dels suggeriments realitzats per la comissió instructora del procediment d'assetjament. A manera exemplificativa es poden assenyalar entre les decisions que l'organització pot adoptar en aquest sentit, les següents:

- 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 ubicació dins de l'organització.
- Sense perjudici del que estableix el punt anterior, si escau, i en funció dels resultats de la investigació, se sancionarà la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst al conveni col·lectiu d'aplicació a l'organització o, si escau, a l'article 54 de l'estatut de els/les treballadors/es (*acomiadament disciplinari*).

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

- 1. El trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació**
- 2. La suspensió de sou i feina**
- 3. La limitació temporal per ascendir**
- 4. L'acomiadament disciplinari**

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció de l'enllaç contractual, la direcció de la Fundació mantindrà un deure actiu de vigilància respecte a aquesta persona treballadora quan es reincorpori (si és una suspensió) , o al vostre nou lloc de treball en cas d'un canvi d'ubicació.

Però sempre i en tot cas, **el compliment d'erradicar l'assetjament no finalitza amb la mera adopció de la mesura del canvi de lloc o amb la simple suspensió, i és necessària la vigilància i el control posterior per part de l'organització.**

La direcció de la Fundació adoptarà les mesures preventives necessàries per evitar que la situació es torni a repetir, 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'organització.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades, en especial formació en matèria d'igualtat, i específicament en matèria de sensibilització davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, amb el consentiment previ de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per recuperar-les.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi estat en IT durant un període de temps perllongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten els seus serveis a la Fundació.

7.5. SEGUIMENT.

Un cop tancat l'expedient, i **en un termini no superior a trenta dies naturals**, la comissió instructora estarà obligada a fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el compliment i/o el resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà l'acta oportuna que recollirà les mesures que cal 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. L'acta es remetrà a la direcció de l'organització, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la comissió de seguiment del pla d'igualtat, amb les cauteles assenyalades al procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

8. ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA EXERCITS PER TERCERES PERSONES

Moltes vegades, bona part de l'activitat laboral del personal es realitza en absoluta interacció amb terceres persones, clientela o usuaris/àries, que poden ser víctimes de frustració i impaciència. En el pitjor dels escenaris, pot suposar fins i tot per al personal que els atén, ser víctima d'actuacions violentes o d'assetjament, inclòs l'assetjament per raó de sexe o assetjament sexual.

De vegades es pot creure que com que aquestes persones són alienes a l'organització, la violència que exerceixen no és violència laboral; cal destacar que avui dia aquesta manera d'entendre'l queda obsoleta per ser un problema que va en augment. Així doncs, **cal tractar la violència exercida per terceres persones com un risc laboral que pot afectar seriosament la plantilla.**

Cal destacar que, com indiquen les DIRECTRIUS MULTISECTORIALS PER SOLUCIONAR LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT DE TERCERES PERSONES, RELACIONADES AMB EL TREBALL:

"La violència de tercers no només debilita la salut i la dignitat de la plantilla, sinó que també té un impacte econòmic evident en termes d'absentisme laboral, estat d'ànim i rotació de personal. La violència de tercers pot generar, a més, un entorn laboral insegur i fins i tot amenaçador per al públic i usuaris de serveis i té, per tant, un ampli impacte social negatiu".

8.1. QUÈ S'ENTÈN PER VIOLÈNCIA DE TERCERS/ES?

La Comissió Europea considera que consisteix en incidents on el personal és maltractat, amenaçat o assaltat en circumstàncies relacionades amb la seva feina, incloent-hi els desplaçaments a la feina i viceversa, amb un risc explícit o implícit a la seva seguretat, benestar o salut.

Així doncs, es pot considerar com aquella violència que es pot donar respecte a persones que no presten serveis al centre de treball i són clientela o persones usuàries del mateix o fins i tot persones la presència o activitat de les quals no és legítima.

8.1.1. FORMES, CAUSES I EFECTES DE LA VIOLÈNCIA I L'ASSETJAMENT PER TERCERES PERSONES

a. Violència física, psicològica, verbal o sexual.

1. **Agressió verbal:** vocabulari groller, comportament amenaçador, amenaces no greus, intimidació sexual.
2. **Atacs greus:** amenaces greus, intimidacions, assetjaments, amenaces a familiars, amenaces amb algun objecte, intents de lesionar, intents de colpejar o propinar una puntada de peu a algú, comentaris discriminatoris.
3. **Violència física:** agressió, inclosa l'agressió sexual, trencament de mobiliari, llançament d'objectes, impedir persones que surtin de la sala, empènyer, llençar o escopir, mossegar o esgarrapar, colpejar, donar puntades de peu o donar cops de cap ocasionant danys.

b. Pot ser un incident aïllat o representar pautes de comportament més sistemàtiques d'un individu o un grup.

c. Poden originar-se per accions o comportaments de clientela, compradors/es, pacients, usuaris/àries, alumnat o familiars, públic en general o proveïdor del servei.

d. Abasteixen des de casos de falta de respecte fins a amenaces més serioses i assetjament físic:

- Comentaris hostils i humiliants de desqualificació professional.
- Burles sobre l'aparença física o la manera de vestir.
- Invasió de la intimitat.
- Tracte discriminatori respecte als altres empleats/des.
- Enviament d'anònims, trucades telefòniques i missatges virtuals amb contingut injuriós, ofensiu o intimidatori.

e. Poden ser la causa de problemes de salut mental o estar motivats per raons emocionals, antipatia personal, prejudicis per motius de gènere, origen racial/ètnic, religió o creences, discapacitat, edat, orientació sexual o imatge física.

- f. Poden guardar relació directa amb les característiques del servei:
- Llargues esperes.
 - Insatisfacció amb el servei o el producte prestat.
 - Percepció de promeses incomplertes.
 - Frustració, ira o estrès com a conseqüència de sentir-se enganyat/ada o estafat/da.
- g. Poden constituir una infracció penal adreçada al treballador o a la treballadora i la seva reputació, o a la propietat de l'ocupador o client/a, i poden estar organitzats o imprevistos, i requerir la intervenció de les autoritats públiques.
- h. Afecten profundament la personalitat, dignitat i integritat de les víctimes.
- i. Esdevenen al lloc de treball, a l'espai públic o en un entorn privat, però sempre a l'esfera laboral. A més, hi ha alguns factors que incrementen la possibilitat que es cometin actes violents per part de tercers, entre d'altres:
- Zones amb alts índexs de criminalitat
 - Plantilles amb dimensions inadequades.
 - Pressió per incrementar la productivitat.
 - Treball en solitari.
 - Intercanvi de diners en públic.
 - Mal disseny ambiental del lloc de treball.
 - Seguretat inadequada.
 - Moviment il·limitat del públic.
 - Mala il·luminació de passadissos, estacionaments o altres.
 - Treball nocturn.
 - Existència de béns valuosos.
 - Treballar directament amb persones inestables, especialment si estan sota la influència de drogues o alcohol o tenen una història de violència o trastorns mentals.
 - Treballar en llocs on se serveixi alcohol.
 - Treballar de cara al públic a llocs apartats.
- j. Assetjament virtual o ciberbullying, mitjançant un ampli catàleg de tecnologies de la informació i les comunicacions.

8.1.2. DIRECTRIUS A SEGUIR.

- a. Informació i consulta permanents amb els llocs directius, els treballadors/ores i els seus representants sindicals en totes les fases.
- b. Donar definicions clares de la violència i l'assetjament de tercers, donant exemples de les diferents maneres que poden adoptar;
- c. Donar informació apropiada a clientela, compradors/es, usuaris/àries de serveis, públic, estudiants, familiars i pacients, destacant que no es toleraran l'assetjament i la violència cap al personal i que s'emprendran accions legals si arribés el cas.

- d. Establir una política basada en l'avaluació de riscos, que prevegi les diferents ocupacions laborals, centres de treball i pràctiques laborals que permeti la identificació de problemes potencials i el disseny de respostes i pràctiques apropiades.
- e. Gestionar les expectatives mitjançant l'aportació d'informació clara sobre la naturalesa i el nivell de servei que han d'esperar clientela, compradors/es, usuaris/àries de serveis, públic, estudiants, familiars i pacients, i els procediments perquè aquestes persones expressin la seva insatisfacció i que s'investiguin les denúncies.
- f. Incorporar al disseny del lloc de treball entorns més segurs.
- g. Realitzar formació adequada per a l'equip directiu i empleats/des que inclogui la seguretat general en relació amb les tasques i l'entorn laborals, i que pugui incorporar competències més específiques com les tècniques per evitar o gestionar els conflictes.
- h. Establir procediments per supervisar i investigar qualsevol acusació d'assetjament o violència de terceres persones, i informar les víctimes sobre l'avenç de qualsevol investigació o acció.
- i. Establir i comunicar polítiques clares sobre el suport prestat a la plantilla exposada a l'assetjament o violència de tercers i que, depenent de les circumstàncies, per exemple, podrien incloure assistència mèdica (inclosa la psicològica), jurídica i suport a la persona afectada.
- j. Establir requisits clars quant a la notificació d'incidències per part dels treballadors/ores i les mesures adoptades per a possibles represàlies.

8.1.3. ALGUNES MESURES PREVENTIVES

- Bona visibilitat i il·luminació dels llocs de treball.
- Ubicar els empleats que manegen diners fora de l'abast de la clientela o bé protegits.
- Tenir a les caixes com a fons de maniobra la quantitat mínima de diners, traslladant-los a llocs segurs.
- Formació del personal
- Dissenyar els procediments d'emergència.
- Informació, consulta i retroalimentació del personal.

9. ANNEXES

ANNEX I: FULL DE DENÚNCIA

1. PERSONA QUE INFORMA DELS FETS

- ☐ PERSONA QUE HA PATIT L'ASSETJAMENT
- ☐ ALTRES (ESPECIFICAR): _____

2. DADES DE LA PERSONA QUE HA PATIT L'ASSATJAMENT

NOM _____

COGNOMS _____

DNI _____

LLOC DE FEINA _____

TIPUS DE CONTRACTE/VINCULACIÓ LABORAL

TELÈFON _____

E-MAIL _____

DOMICILI A EFECTES DE NOTIFICACIONS

3. DADES DE LA PERSONA AGRESSORA

NOM I COGNOMS _____

GRUP/CATEGORIA PROFESIONAL O LLOC DE FEINA:

CENTRE DE TREBALL

ORGANITZACIÓ:

☐ PRÒPIA

☐ ALTRES (ESPECIFICAR): _____

4. DESCRIPCIÓ DELS FETS

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

5. TESTIMONIS I/O PROVES

En cas que hi hagi testimonis indiqueu nom i cognoms:

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

6. SOLICITUT

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament:

☐ SEXUAL

☐ PER RAÓ DE SEXE

enfront a⁶ _____ i s'iniciï
el procediment previst al protocol.

Localitat i data

_____, a _____ de _____ de 202__

Signatura de la persona interessada

A l'atenció de la Comissió Instructora del procediment de queixa davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la Fundació Esport Balear

⁶ Identificació de la persona agressora.

ANNEX II: FULL DE TANCAMENT

FULL DE TANCAMENT	
DADES IDENTIFICATIVES DE LA COMISIÓ INSTRUCTORA	
Nom del/de la mediador/a o noms de les persones mediadores que han intervingut en el procés	Nom demandant
Data inici del procés	Data tancament del procés
BREU DESCRIPCIÓ DEL PROCÉS	
DESCRIPCIÓ DE TANCAMENT DEL PROCÉS	
MESURES CORRECTORES PROPOSADES	
OBSERVACIONS	
SIGNATURA/ES	

ANNEX III: CONSENTIMENT

La persona..... Dona el seu consentiment a..... perquè s'iniciï el procediment informal/formal previst al Protocol per a la prevenció, actuació i erradicació de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Data...

Signatura de (víctima d'assetjament)

Signatura (persona denunciant)

--	--

10. SIGNATURA DEL PROTOCOL

Amb la finalitat de deixar constància, s'aprova i signa el present protocol a Palma, a dia 13 de desembre de 2023.

Signatures:

Gerent	Director tècnic de bàsquet.
Tècnica de contractació	Auxiliar administrativa.
Coordinadora d'esport i gènere I esport adaptat	Directora tècnica natació artística

El document està signat per tots els membres de la comissió.

Data d'aprovació del Protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe: 13 de desembre de 2023

Data d'inscripció i depòsit en el Registre de Convenis, Acords col·lectius de treball i Plans d'Igualtat de les Illes Balears: 23 de gener de 2024