



Unió de Federacions
Esportives de Catalunya

Protocol per la prevenció de tot tipus d'assetjament i discriminació en l'entorn laboral

INTRODUCCIÓ

De conformitat amb el Codi d'Ètica i de Conducta, la Unió de Federacions Esportives de Catalunya estableix com a principi rector la no discriminació per raó de sexe i/o orientació sexual, ètnia, religió, ideologia, origen, estat civil o condició social així com la condemna de qualsevol tipus de violència, abús o assetjament. A més a més, es compromet a fomentar una igualtat efectiva de tracte entre dones i homes quant a accés i promoció professional, formació i condicions de treball i a promoure l'eliminació de qualsevol tipus d'abús i de violència, independentment de la seva naturalesa.

Per tal de fer efectiu el principi rector en qüestió, i plenament conscient de la problemàtica social que representa l'assetjament i la discriminació en l'entorn laboral, la Unió de Federacions Esportives de Catalunya ha confeccionat el present protocol sobre la base de les recomanacions efectuades per l'Acord Europeu sobre assetjament i violència en l'àmbit laboral de 26 d'abril de 2007 així com per múltiples administracions públiques.

Aquest protocol busca oferir les eines adients per poder prevenir i detectar qualsevol tipus d'assetjament i/o discriminació que pugui produir-se en el si de l'entitat així com proporcionar un procediment *ad hoc* que contempli totes les garanties per les parts implicades i permeti, així mateix, una actuació ràpida, diligent i contundent front qualsevol tipus d'abús.

Per tal d'oferir la màxima protecció a la víctima, el protocol considera els casos d'assetjament i de discriminació com una falta molt greu que pot arribar a comportar l'acomiadament de la o les persones autores dels mateixos, en el cas de treballadors o treballadores, o la permanent inhabilitació, en el cas dels i les integrants del Consell Directiu. En aquest mateix sentit, es contempla un ampli ventall de mesures *ex ante* (mesures cautelars) i *ex post* (mesures complementàries de les sancions) de la tramitació del procediment per tal d'assegurar el màxim suport, confort i reparació possibles a la persona afectada.

OBJECTIU, ÀMBIT D'APLICACIÓ I DEFINICIÓ DE CONCEPTES

Article 1. Objectiu.

L'objectiu del present protocol és doble:

- (i) Augmentar la sensibilització i la conscienciació de tots els integrants de la Unió de Federacions Esportives de Catalunya (en endavant, la «Unió») sobre què és l'assetjament i la discriminació en el lloc de treball.
- (ii) Establir un procediment per identificar, prevenir i afrontar els problemes d'assetjament i discriminació que, en el seu cas, poguessin sorgir en el si de la Unió.

Article 2. Àmbit d'aplicació.

El present protocol serà d'aplicació a la totalitat dels i les treballadores i membres del Consell Directiu de la Unió (en endavant, i a efectes d'aquest protocol, el «personal»), independentment de la ubicació geogràfica, funcional o orgànica dels mateixos.

Article 3. Definició de conceptes.

Assetjament

En l'àmbit laboral podem trobar, *grosso modo*, tres (3) tipus d'assetjament generats per comportaments o conductes destinades a crear un entorn hostil, degradant i ofensiu per la persona objecte dels mateixos i que atempta contra la seva dignitat i el seu honor, intimitat, integritat física i moral i a la manca de discriminació: l'assetjament psicològic o moral, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere.

- (i) *Assetjament psicològic o moral*: és qualsevol conducta, pràctica o comportament que, de manera sistemàtica i recurrent en el temps, suposi en el si de la relació laboral un menyscabament o atemptat contra la dignitat de la persona, intentant sotmetre-la emocionalment i psicològica amb la finalitat d'anul·lar la seva capacitat, promoció promocional o permanència en el seu lloc de treball, creant un ambient hostil i afectant negativament l'entorn laboral. Això succeeix quan de manera reiterada es generen conductes com, per exemple, l'exclusió de la persona de les relacions amb els seus companys i companyes, la falta d'assignació de tasques o la de funcions absurdes o inferiors a la seva capacitat o competències, així com el menyspreu, la humiliació o la menysvaloració d'aquesta en públic.

És, per tant, una conducta que busca aniquilar psicològicament la víctima i que s'exerceix de forma sistemàtica i repetida en el temps i que compleix les següents condicions:

- Que la finalitat del o dels causants és perjudicar la integritat psíquica de la o de les persones o no complir, en el seu cas, amb el deure de protecció front aquesta o aquestes.

- Que s'hagin causat, o s'hagin pogut causar, certs danys psíquics a la o les víctimes.
- Que aquesta situació s'hagi desenvolupat de forma sistemàtica i repetitiva en períodes temporals concrets, responent a un disseny preconcebut dirigit a perjudicar la integritat psicològica de la o les víctimes.
- Que aquesta situació s'hagi mantingut durant un període de temps suficient.

Existeix una forma especialment greu d'assetjament que resulta penalment rellevant: la hostilitat psicològica en el marc de qualsevol activitat laboral que humiliï a qui ho pateix generant situació de gran ofensa a la dignitat.

Per contra, hi ha un seguit de conductes que, per bé que reprovables, no constitueixen assetjament moral *stricto sensu*. Així, verbigràcia, no tindran la consideració d'assetjament psicològic:

- Aquelles conductes produïdes des d'una relació simètrica i que són part d'un conflicte entre parts en l'àmbit laboral, sigui puntual o permanent. És evident que qualsevol conflicte laboral influeix en l'organització i en la relació professional, però també ho és que no es pot considerar assetjament psicològic si no reuneix les condicions abans esmentades.
 - Quan es produeixen accions de violència en l'àmbit laboral realitzades des d'una posició de poder en relació a la víctima però aquestes no són realitzades de manera reiterada i constant en el temps. Poden ésser situacions d'autèntic risc psicològic però sense la meritada reiteració, ja perquè són esporàdiques, ja perquè són denunciades en una fase inicial. Cal tenir en compte que si aquestes situacions no es resolen ràpidament es poden reiterar i evolucionar cap a una situació d'assetjament psicològic pròpiament dit.
 - La pressió legítima del o de la superior jeràrquica per optimitzar el resultat de les tasques assignades.
 - La supervisió de les tasques sempre que no sigui contrària a la dignitat del o de la professional.
- (ii) *Assetjament sexual*: és qualsevol comportament, verbal o físic de naturalesa sexual que busqui o generi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona en el lloc de treball, en particular quan es crea un entorn de treball intimidatori, degradant o ofensiu. Pot englobar la conducta de superiors i companys i companyes, o inclús de tercers, i el fet en qüestió ha d'ésser no volgut i ofensiu per la persona destinatària de la mateixa.
- (iii) *Assetjament per raó de sexe o gènere*: és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb la finalitat o amb l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Discriminació

La discriminació és qualsevol menyscabament, maltractament, ofensa, exclusió o restricció que es fa a una persona o a un grup de persones a causa d'alguna especificitat: edat, origen, ètnia, sexe o gènere, orientació sexual, religió, ideologia, religió, aparença, capacitats, activitat política o sindical, etc.

Poden considerar-se comportaments que *per se* o juntament amb altres evidencien una conducta discriminatòria, l'existència de patrons de conducta diferenciats entre les diferents persones o grups que no estiguin justificats i que puguin mostrar maltractament, exclusió o desigualtat d'oportunitats per una persona o grup determinat.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret per motius discriminatoris o l'acceptació d'una situació discriminatòria també es considerarà un acte de discriminació.

Serà un factor d'agreujament quan la situació d'assetjament o de discriminació es produeixi per persones que utilitzin la seva posició dins la Unió, la seva condició de superior jeràrquic o la seva influència en la presa de decisions que puguin afectar les condicions de treball de la persona assetjada, discriminada o agredida.

Article 4. Principis generals.

Per tal d'evitar i prevenir qualsevol atemptat contra la dignitat i els drets del personal de la Unió queden absolutament prohibides totes les conductes que poguessin englobar-se en les definicions de l'article precedent. És important fer constar que, d'acord amb les disposicions del Codi Ètic i de Conducta, les persones amb individus al seu càrrec tenen la doble obligació de complir aquest protocol així com la de vigilar el compliment del mateix per part de les persones ubicades sota la seva responsabilitat. En aquest sentit, caldrà que tinguin en compte que la Unió té el ferm compromís d'evitar qualsevol situació d'assetjament i que els responsables de departament o d'equips de treball tenen el deure de vigilar el comportaments de les persones ubicades sota la seva responsabilitat denunciant, en el seu cas, les conductes constitutives d'assetjament, discriminació o violència. Així, tot el personal de la Unió –en especial, qualsevol responsable de departament o d'equip de treball– que tingués constància d'una conducta que pogués ésser considerada d'assetjament, de discriminació o de violència tindrà l'obligació de posar-ho en coneixement del competent seguint el procediment que es dirà en els articles següents.

Aquests principis generals pretenen facilitar als responsables d'equip i/o departament i al personal de la Unió una sèrie de directius que els permetin identificar i, en el seu cas, evitar situacions que poguessin constituir algun tipus d'assetjament, discriminació o violència en l'entorn laboral.

1. **Respecte:** es promourà un ambient de respecte i correcció en el lloc de treball. En aquest sentit, es traslladarà al personal de la Unió, siguin noves incorporacions o formin ja part de l'entitat, els valors d'igualtat de tracte, respecte, dignitat i lliure desenvolupament de la personalitat. Es prohibeix expressament utilitzar expressions o comportaments insultants, humiliants, degradants o intimidatoris.

2. *Comunicació*: no s'admetran, en cap cas, actituds dirigides a aïllar o a reduir la comunicació normal entre el personal de la Unió. En aquest sentit, es vetllarà per la integració de totes les persones durant tota la seva trajectòria dins l'entitat sense obstaculitzar, en cap cas, les possibilitats de comunicació de cap d'ells amb la resta. Es prohibeix tot comportament que busqui impedir la lliure expressió d'un o una professional, ignorar-ne la presència, aïllar-lo/a, etc.
3. *Reputació*: es prohibeix qualsevol actitud o comportament orientat a desacreditar o minvar la reputació o la consideració de qualsevol persona com, per exemple, ridiculitzar la persona objecte dels mateixos, fer difusió de rumors perjudicials per la mateixa, etcètera.
4. *Privadesa en les correccions*: les comunicacions orientades a rectificar la conducta d'un o d'una professional o d'alertar-lo o la pel seu inadequat desenvolupament laboral es faran de manera privada i sense altra presència, si així ho exigeix la normativa aplicable, del seu responsable i, en el seu cas, del o la professional afectada per la conducta del o la professional corregida.
5. *Prohibició de comportaments sexuals*: es prohibeixen rotundament les actituds libidinoses, ja sigui a través d'actes, gestualitat o paraules. Les referides actituds inclouen tot tipus d'actes d'insinuació, tocaments, llenguatge obscè per qualsevol canal així com expressions sexistes susceptibles de crear un entorn de treball incòmode, ofensiu o humiliant. En cada cas caldrà valorar la sensibilitat, caràcter i posició de la víctima per poder mostrar la seva disconformitat o refús de les actituds en qüestió.
6. *Prohibició d'efectuar regals no desitjats*: no s'admet l'entrega de regals o invitacions no desitjades o que poguessin generar algun tipus d'incomoditat al receptor/a dels mateixos.
7. *Evitar tot tipus de conductes orientades a pertorbar o alterar*: es prohibeixen especialment les actituds ofensives per raó de gènere, ja siguin directes o indirectes. Concretament, es procurarà no incórrer en situacions d'assetjament o discriminació motivades per l'exercici o sol·licitud dels drets reconeguts per la legislació vigent i/o el conveni col·lectiu d'aplicació per conciliar la vida laboral i familiar. També es prohibeix expressament qualsevol tracte queixes, reclamacions o denúncies destinades a impedir la seva discriminació per motiu de gènere o per exigir el compliment efectiu de la igualtat entre homes i dones.

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Article 5. Principis rectors del procediment.

Tots els procediments que s'incoïn com a conseqüència de la recepció d'una denúncia es guiaran i regiran pels principis següents:

- (i) *Respecte i protecció*: cal procedir amb la màxima discreció possible per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. En aquest sentit, les actuacions han de realitzar-se amb la major prudència i cautela per respectar la totalitat de les persones implicades, que en cap cas podrà rebre un tracte desfavorable per aquesta qüestió.
- (ii) *Confidencialitat*: les persones que intervinguin en un procediment han de mantenir la més absoluta confidencialitat i no poden transmetre cap tipus d'informació sobre el contingut de les comunicacions presentades ni de cap qüestió relativa al procediment. El tractament de les dades de caràcter personal complirà estrictament les disposicions previstes a la legislació vigent que resulti aplicable.
- (iii) *Diligència*: tota investigació i resolució sobre una conducta denunciada haurà de realitzar-se sense demores innecessàries ni indegudes per tal de finalitzar el procediment en el menor temps possible.
- (iv) *Contradicció, imparcialitat i bona fe*: tot procediment ha de garantir una audiència imparcial i un tractament just per totes les persones interessades. Tots i totes les intervinents hauran d'actuar de bona fe.
- (v) *Restitució*: si l'assetjament o la discriminació comporta un menyscabament de les condicions laborals de la víctima, aquesta haurà de rebre la restitució íntegra de la seva condició laboral inicial.
- (vi) *Protecció de la salut de les víctimes*: la Unió haurà de garantir el dret a la protecció de la salut de les persones afectades per assetjament, discriminació o qualsevol altre tipus de violència.
- (vii) *Prohibició de represàlies*: es prohibeixen expressament, de conformitat amb allò establert al Codi Ètic i de Conducta, les represàlies contra les persones que denunciïn alguna situació d'assetjament o discriminació, compareguin con a testimonis o participin en un procés d'investigació.

FASES DEL PROCEDIMENT

Article 6. Inici del procediment.

Qualsevol integrant del personal de la Unió que consideri que està essent objecte d'un possible assetjament o violència en el seu lloc de treball haurà de posar-ho en coneixement de l'entitat a través dels Canal Ètic que estableix el Codi Ètic i de Conducta i que regula el Reglament del Departament de Compliment Ètic i Normatiu de la Unió.

El procediment també podrà iniciar-se per la comunicació efectuada per qualsevol integrant del personal de la Unió que tingui coneixement dels comportaments descrits amb anterioritat tot i no patir-los directament, que té l'obligació de comunicar-ho a l'entitat.

Un cop rebuda la comunicació, el Departament de Compliment Ètic i Normatiu (en endavant, el «Departament de Compliment»), conjuntament amb el Departament de Recursos Humans (en endavant, la «Comissió d'Atenció a l'Assetjament»), obrirà un expedient informador per tal de comprovar la veracitat i concurrència dels fets o actituds denunciades així com per analitzar la gravetat dels mateixos.

Article 7. Desenvolupament del procés

En aquest protocol s'estableixen els dos (2) procediments a seguir per part de les persones denunciants que s'expliciten a continuació, sens perjudici de l'ús per part de la víctima de les vies administratives o judicials que entengui oportunes.

Article 8. Mesures cautelars

En els supòsits de denúncia per assetjament sexual, i fins la completa finalització del procediment, i sempre que existeixin indicis suficients de l'existència de l'assetjament en qüestió, la Comissió d'Atenció a l'Assetjament (en endavant, la «Comissió») haurà de sol·licitar al Secretari o Secretària General la separació física de la víctima i l'eventual persona assetjadora així com qualsevol altra mesura que entengui pertinent i adequada a les singularitats del cas. Aquestes mesures en cap cas podran comportar un perjudici o menyscabament de les condicions de treball de la víctima, incloses les salarials.

En aquells casos en què la mesura cautelar consisteixi en la separació de la víctima i la suposada persona assetjadora mitjançant un canvi de lloc de treball, haurà d'ésser la víctima qui decideixi si el canvi el fa ella o l'eventual persona assetjadora i la Unió haurà de vetllar perquè el canvi es faci a la major brevetat possible.

En el supòsit que la o les persones investigades siguin membres del Consell Directiu de la Unió, la recepció de la denúncia comportarà automàticament la seva separació del càrrec durant la tramitació del procediment i fins que es dicti la resolució del mateix.

Article 9. Procediment informal

Si la persona denunciant ho entén pertinent es pot tractar de resoldre la situació de manera informal en un primer moment. Si la persona denunciant no és la persona presumptament afectada, la Comissió haurà de posar-s'hi en contacte perquè ratifiqui la denúncia presentada per la tercera persona. En el cas de ratificar la denúncia, la Comissió haurà d'entrevistar-se amb la persona afectada i amb la persona denunciada en un termini màxim de dos (2) dies hàbils per tal d'aconseguir la interrupció de les conductes d'assetjament o discriminació i un acord entre ambdues parts. En un termini màxim de cinc (5) dies hàbils des de la recepció de la denúncia, la Comissió haurà de finalitzar el procediment amb la redacció d'una acta amb l'explicació dels fets i, en el seu cas, la consecució d'acord entre las parts:

- (i) Amb acord: final del procediment i adopció, en el seu cas, de les mesures que es pactin.
- (ii) Sense acord: el procediment informal donarà lloc a l'inici el procediment formal. S'entregaran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afectada (en el supòsit de no ésser la denunciant), a la o les persones denunciades, al Consell Directiu. En cas d'incompliment dels acords per part de la o les persones denunciades es podrà formular una nova denúncia que es tramitarà pel procediment formal.

Article 10. Procediment formal

Si el procediment informal no acaba amb acord o la persona afectada entén que, per la gravetat dels fets, no és possible emprar aquest procediment, s'iniciarà el procediment formal. Un cop iniciat el procediment, la Comissió tindrà un termini de dos (2) dies hàbils per iniciar les investigacions preliminars i estructurar el procediment de conformitat amb les següents consideracions:

- Valorar de nou la necessitat d'adoptar mesures cautelars com, per exemple, separar físicament les parts implicades durant el procés. En cas d'entendre-ho oportú es traslladarà a la Direcció perquè, si ho creu pertinent, ho adopti.
- Aconseguir tota la informació que entengui necessària.
- Escollir les persones que caldrà entrevistar, a banda de la persona denunciant, la persona afectada (si no és coincident) i la o les persones denunciades. Per a l'elecció es tindran en consideració les peticions que, en el seu cas, efectuïn les persones implicades.
- Realitzar les entrevistes fent saber, així mateix, als participants que no poden revelar el contingut de les reunions i entrevistes mantingudes.
- Redactar actes de la totalitat de reunions i entrevistes celebrades, garantint-ne la reserva de contingut i la seva absoluta confidencialitat, que custodiarà la Comissió.
- Determinar els mitjans de prova que es practicaran i custodiar-les degudament.
- En el supòsit d'apreciar indicis suficients d'assetjament o discriminació, serà la part denunciada qui ostentarà la càrrega de la prova i acreditar, així, l'absència d'assetjament o discriminació aportant una justificació raonable, objectiva, fefaent i suficient.

Un cop finalitzar el procés, la Comissió redactarà un informe sobre les qüestions investigades en el qual, a més a més de detallar els fets i les versions de totes les parts, farà constar les conclusions així com les circumstàncies atenuants o agreujants apreciades i sol·licitarà l'adopció d'alguna de les següents mesures:

- (i) Arxivar l'expedient si es considera que els fets denunciats no són constitutius de cap dels tipus d'assetjament o discriminació regulats a través d'aquest Protocol.

En aquest cas, i si la o les persones afectades ho sol·liciten, la Unió estudiarà el possible trasllat de les mateixes sense que aquest fet suposi un menyscabament o una millora de les seves condicions de treball.

- (ii) Si es conclou que les dades o els testimonis aportats pel denunciant són espuris o s'aprecia mala fe en la petició d'aplicació d'aquest Protocol, la Comissió podrà sol·licitar obrir el pertinent expedient disciplinari.
- (iii) Si es conclou que existeixen indicis clars d'assetjament o discriminació i la o les persones assetjadores o discriminadores són treballadors o treballadores de la Unió, es proposaran les mesures disciplinàries i complementàries, en el seu cas, que es creguin pertinents i es conferirà trasllat al Secretari o Secretària General perquè, en el seu cas, imposi les sancions previstes en aquest Protocol, que segueixen el marc referencial traçat pel conveni col·lectiu d'aplicació.

Pel contrari, si les persones responsables de la situació denunciada són membres del Consell Directiu, serà el mateix Consell Directiu qui, per majoria dels membres un cop excloses les persones denunciades, acordi imposar la sanció pertinent.

A més a més, si dels indicis examinats es desprèn una possible responsabilitat penal de les persones denunciades es donarà trasllat de l'expedient al Departament d'Assessoria Jurídica perquè interposi les accions legals pertinents en defensa de la Unió i de la o les persones afectades.

S'entregarà còpia de l'informe a la o les persones denunciants, a la o les persones afectades (si no coincideixen amb la o les persones denunciants), a la o les persones denunciades i al Secretari o Secretària General. La fase d'investigació i la de redacció de l'informe tindran una durada conjunta màxima de deu (10) dies computats des de l'inici del procediment.

Article 11. Aplicació subsidiària de la normativa interna de la Unió.

Totes les qüestions processals no previstes en aquest Protocol s'hauran de resoldre de conformitat amb allò previst al Codi Ètic i de Conducta i a la resta de normativa interna de la Unió, molt especialment al Reglament del Departament de Compliment Ètic i Normatiu.

RÈGIM DISCIPLINARI

Article 12. Mesures disciplinàries.

L'assetjament o la discriminació tindrà, en tot cas, caràcter de falta molt greu i, en conseqüència, podrà rebre les següents sancions en funció de si la o les persones responsables de les referides conductes són treballadors o treballadores de la Unió o si, pel contrari, són membres del Consell Directiu de la mateixa.

En cas de treballadors o treballadores de la Unió, les sancions que es podran imposar són les següents:

- Suspensió de feina i sou de la o les persones denunciades durant un termini d'entre setze (16) i seixanta (60) dies.
- Acomiadament de la o les persones denunciades.

En cas de membres del Consell Directiu de la Unió, les sancions imposables són les següents:

- Separació del càrrec durant un termini d'entre un (1) a quatre (4) anys.
- Inhabilitació permanent per formar part del Consell Directiu de la Unió.

Siguin la o les persones denunciades treballadores o membres del Consell Directiu de la Unió, es podran adoptar les mesures següents:

- Separació física de la o les persones denunciades en relació amb la o les persones víctimes amb caràcter permanent i definitiu.
- Prohibició de contactar amb la o les víctimes durant la jornada laboral.

Per tal d'imposar les sancions es podran valorar les següents circumstàncies agreujants i atenuants:

(i) *Agreujants:*

- Reiteració o reincidència de la o les persones denunciades.
- Pluralitat de víctimes.
- Acreditació de conductes intimidatòries o represàlies per part de la o les persones denunciades
- Abús de posició dominant de la o les persones denunciades.
- L'estat físic o psicològic de la o les víctimes ha sofert greus alteracions degudament acreditades.
- Pràctica de pressions o coaccions a la o les víctimes, testimonis o persones del seu entorn professional o familiar per evitar o perjudicar la investigació.

(ii) *Atenuants:*

- Penediment de la o les persones denunciades i reparació de la o les víctimes.
- Cessament de les actituds d'assetjament o discriminació abans de la interposició de la denúncia per part de la o les víctimes o tercers.

Article 13. Mesures complementàries o addicionals.

En cas de quedar constatada l'existència d'assetjament o discriminació, i a banda de les sancions abans mencionades, també es podran adoptar les mesures complementàries o addicionals següents:

- (i) Suport psicològic a la o les víctimes.
- (ii) Modificació de les condicions de treball que, amb el previ consentiment de la o les persones afectades, siguin beneficioses per la seva plena recuperació.
- (iii) Adopció de mesures de vigilància i protecció de la o les persones afectades, si es creu pertinent.

SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**Article 14. Seguiment.**

El seguiment dels expedients el realitzarà, sota la més absoluta confidencialitat, la Comissió de Compliment en les seves reunions periòdiques previstes pel Reglament del Departament de Compliment Ètic i Normatiu. Per això s'aportarà la totalitat de la informació necessària sobre tots els processos oberts.

El seguiment seguirà un cop acordada la conclusió del procediment informal o de l'aplicació del règim disciplinari i es podrà allargar fins que es consideri adient i necessari.

Es garantirà que en cap moment es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testimoniïn, ajudin o participin en una investigació d'assetjament o discriminació. En cas d'existir podran ésser denunciades com qualsevol altre cas d'assetjament o discriminació.

Article 15. Avaluació del Protocol.

Per a l'avaluació del correcte funcionament del Protocol s'analitzaran els següents mètrics:

- (i) Número i tipologia de situacions d'assetjament sexual detectats a la Unió
- (ii) Número i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe detectades a la Unió
- (iii) Número i tipologia de situacions de discriminació detectades a la Unió
- (iv) Número i tipologia de situacions d'assetjament sexual denunciades a la Unió
- (v) Número i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe denunciades a la Unió.
- (vi) Número i tipologia de situacions de discriminació denunciades a la Unió.
- (vii) Número de casos resolts i número de casos resolts en el termini previst.

(viii) Número i tipologia de mesures disciplinàries implementades.

APROVACIÓ I MODIFICACIÓ DEL PROTOCOL

Article 16. Aprovació.

Aquest Protocol ha estat aprovat pel Consell Directiu de la Unió el dia 19 de juliol de 2016.

Article 17. Modificació.

La constatació de deficiències en l'aplicació i/o efectivitat del Protocol motivaran la modificació del mateix.

Aquesta modificació haurà d'ésser aprovada pel Consell Directiu de la Unió.

ESQUEMA DELS PROCEDIMENTS A ADOPTAR EN CAS D'ASSETJAMENT I/O DISCRIMINACIÓ

FASE	PROCEDIMENT
<i>Presentació de denúncia</i>	<p>Qui? La persona que hagi sofert assetjament o abús o qualsevol persona que en tingui constància</p> <p>Com? Canal verbal o escrit. En qualsevol cas, i en cas de denúncia verbal, sempre es mirarà d'aconseguir la ratificació escrita.</p> <p>A qui? A la persona responsable de la instal·lació, que ho posarà en coneixement de la persona responsable de Compliment i de la persona responsable de Recursos Humans. Conjuntament conformaran la Comissió.</p>
<i>Procediment informal</i>	<p><u>Desenvolupament</u></p> <p>En el cas de ratificar la denúncia, la Comissió haurà d'entrevistar-se amb la persona afectada i amb la persona denunciada en un termini màxim de dos (2) dies hàbils per tal d'aconseguir la interrupció de les conductes d'assetjament o discriminació i un acord entre ambdues parts. En un termini màxim de cinc (5) dies hàbils des de la recepció de la denúncia, la Comissió haurà de finalitzar el procediment amb la redacció d'una acta amb l'explicació dels fets i, en el seu cas, la consecució d'acord entre les parts:</p> <p><u>Resolució</u></p> <p>Amb acord: final del procediment i adopció, en el seu cas, de les mesures que es pactin.</p> <p>Sense acord: el procediment informal donarà lloc a l'inici el procediment formal. S'entregaran còpies de l'acta a la persona denunciant, a la persona afecta (en el supòsit de no ésser la denunciant), a la o les persones denunciades, al Consell Directiu. En cas d'incompliment dels acords per part de la o les persones denunciades es podrà formular una nova denúncia que es tramitarà pel procediment formal.</p>
<i>Procediment formal</i>	<p><u>Inici</u></p> <p>Com? Automàticament si no hi ha acord en el procediment informal o si la persona denunciant entén que els fets requereixen que es tramiti el procediment formal.</p> <p><u>Desenvolupament</u></p> <p>la Comissió tindrà un termini de dos (2) dies hàbils per iniciar les investigacions preliminars i estructurar el procediment de conformitat amb les següents consideracions:</p>

- Valorar de nou la necessitat d'adoptar mesures cautelars com, per exemple, separar físicament les parts implicades durant el procés. En cas d'entendre-ho oportú es traslladarà a la Direcció perquè, si ho creu pertinent, ho adopti.
- Aconseguir tota la informació que entengui necessària.
- Escollir les persones que caldrà entrevistar, a banda de la persona denunciant, la persona afectada (si no és coincident) i la o les persones denunciades. Per a l'elecció es tindran en consideració les peticions que, en el seu cas, efectuïn les persones implicades.
- Realitzar les entrevistes fent saber, així mateix, als participants que no poden revelar el contingut de les reunions i entrevistes mantingudes.
- Redactar actes de la totalitat de reunions i entrevistes celebrades, garantint-ne la reserva de contingut i la seva absoluta confidencialitat, que custodiarà la Comissió.
- Determinar els mitjans de prova que es practicaran i custodiar-les degudament.
- En el supòsit d'apreciar indicis suficients d'assetjament o discriminació, serà la part denunciada qui ostentarà la càrrega de la prova i acreditar, així, l'absència d'assetjament o discriminació aportant una justificació raonable, objectiva, fefaent i suficient.

Conclusió

Un cop finalitzar el procés, i en un termini màxim de deu (10) dies des de l'inici del procediment formal, la Comissió redactarà un informe sobre les qüestions investigades en el qual, a més a més de detallar els fets i les versions de totes les parts, farà constar les conclusions així com les circumstàncies atenuants o agreujants apreciades i sol·licitarà l'adopció d'alguna de les següents mesures:

Inexistència d'assetjament o abús: arxivar l'expedient si es considera que els fets denunciats no són constitutius de cap dels tipus d'assetjament o discriminació regulats a través d'aquest Protocol.

En aquest cas, i si la o les persones afectades ho sol·liciten, la Unió estudiarà el possible trasllat de les mateixes sense que aquest fet suposi un menyscabament o una millora de les seves condicions de treball.

Denúncia falsa: si es conclou que les dades o els testimonis aportats pel denunciant són espuris o s'aprecia mala fe en la

	<p>petició d'aplicació d'aquest Protocol, la Comissió podrà sol·licitar obrir el pertinent expedient disciplinari.</p> <p>Indicis d'assetjament o abús: si es conclou que existeixen indicis clars d'assetjament o abús, es proposaran les mesures disciplinàries i complementàries, en el seu cas, que es creguin pertinents i es conferirà trasllat al Secretari o Secretària General perquè, en el seu cas, imposi les sancions previstes en aquest Protocol, que segueixen el marc referencial traçat pel conveni col·lectiu d'aplicació.</p> <p>Si dels indicis examinats es desprèn una possible responsabilitat penal de les persones denunciades es donarà trasllat de l'expedient al Departament d'Assessoria Jurídica perquè interposi les accions legals pertinents en defensa de la Unió i de la o les persones afectades.</p> <p><u>Mesures disciplinàries.</u></p> <p>Si la persona denunciada és treballador: El Secretari o Secretària General imposarà, en el seu cas, les sancions proposades a l'informe de la Comissió.</p> <p>Si la persona denunciada és membre del Consell Directiu: El Consell Directiu, per majoria una vegada exclosa del còmput la persona denunciada, imposarà les sancions proposades per la Comissió.</p>
--	--