



**PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL**

---

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL  
I PER RAÓ DE SEXE O DIVERSITAT SEXUAL**

**[Assetjament sexual i assetjament i discriminació per  
raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere  
o d'expressió de gènere]**



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

Gener 2022

### Índex

---

1. Preàmbul
2. Definicions i tipologies
3. Marc legal
4. L'àmbit de la protecció
5. Obligacions i orientacions
6. Òrgans interns amb funcions en el Protocol
7. Procediment d'actuació
8. Avaluació i seguiment del protocol
9. Mesures de sensibilització i prevenció
10. Mesures a implantar a curt termini i planificació d'aquestes

ANNEX I: Declaració Institucional

ANNEX II: Formulari de comunicat i orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament o discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere: per a persones que consideren que l'estan patint

ANNEX III: Formulari de comunicat i orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o assetjament o discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere: testimonis

ANNEX IV: Fase d'investigació. Document: Model entrevistes

ANNEX V: Fase d'investigació. Formulari: Informe elaborat pel grup de treball/persona de referència

ANNEX VI: Fase d'avaluació i seguiment. Formulari: Informe anual de seguiment



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 1. Preàmbul

---

L'Associació Esportiva Centre Excursionista Vilassar de Mar (en endavant, PIRI) treballa per garantir un entorn segur i respectuós per a totes les persones que formen part de l'entitat d'una manera directa o indirecta: persones sòcies, membres de la Junta directiva, esportistes, cos tècnic, famílies, voluntariat, persones usuàries de les instal·lacions i totes aquelles persones i organitzacions que tenen algun tipus de relació o col·laboració amb l'entitat, que accedeixen a les instal·lacions del PIRI o participen d'alguna activitat organitzada pel PIRI.

Una entitat com el PIRI comporta certes peculiaritats, com per exemple: entrenaments en grup, competicions, compartir estances i vestuaris, concentracions de persones, activitats de grup, formacions teoricopràctiques, així com trasllats i viatges.

L'equitat de gènere és un dels valors de la nostra entitat. Aquesta es tradueix en la defensa i la promoció de la igualtat de gènere i en la tolerància zero de qualsevol forma de discriminació i/o violència per raó de sexe, orientació sexual o diversitat sexual. Des del PIRI entenem que totes les persones que pertanyen al nostre col·lectiu (adults/es, joves i infants) tenen dret a què es respecti la seva dignitat, tanmateix tenen l'obligació de tractar a les altres persones amb les quals es relacionen (per motius laborals, esportius i/o d'oci) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

Pel fet que al PIRI estem implicats en la lluita contra l'assetjament sexual per raó de sexe, orientació sexual i diversitat sexual, es redacta aquest protocol que concreta una sèrie de compromisos, actuacions i procediments i que serà revisat periòdicament.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 2. Definicions i tipologies

---

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

**L'assetjament sexual** consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

#### **Verbal:**

- *Fer comentaris o bromes sexuals obscenes o ofensives.*
- *Utilitzar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.*
- *Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.*
- *Preguntar o explicar fantasies o preferències sexuals.*
- *Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.*
- *Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.*
- *Convidar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i/o inoportunes.*
- *Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.*
- *Demandes de favors sexuals.*

#### **No verbal:**

- *Mirades lascives al cos.*
- *Gestos obscens.*
- *Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.*
- *Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.*
- *Captació i registre d'imatge de contingut sexual sense l'autorització de la persona. La seva difusió en xarxes socials serà considerada agreujant.*



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### **Físic:**

- *Apropament físic excessiu.*
- *Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.*
- *El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).*
- *Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.*

**L'assetjament per raó de sexe:** consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet d'ésser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. (Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista).

**L'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere:** es constitueix com el comportament no desitjat, relacionat amb l'orientació sexual, identitat o expressió de gènere d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**En aquest document quan es parla de diversitat sexual inclou l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere.**

La diferència principal entre **l'assetjament sexual** i la **discriminació per raó de sexe o diversitat sexual** és que, mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret o a una orientació o identitat sexual concreta, com ara, pel fet de simplement ser dona, homosexual, estar embarassada o ser mare, ser una persona no binària, etc.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona o per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- *Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona o per orientació sexual.*
- *Formes ofensives d'adreçar-se a la persona pel seu sexe o orientació sexual.*
- *Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.*
- *Utilitzar humor sexista, homòfob o trànsfob.*
- *Menystenir la feina feta per l'altre sexe.*



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- *Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, entrenadores dones, netejadors homes, etc.).*
- *Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).*

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

- *No permetre entrenar ni adaptar l'entrenament per a dones embarassades o en fase de lactància.*
- *Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.*
- *Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.*
- *Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).*
- *Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.*

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

L'assetjament i la discriminació es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

Legalment, es distingeixen dos tipus d'assetjament:

- **L'assetjament d'intercanvi** (xantatge sexual o *quid pro quo*): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a formació, a entrenaments, a activitats o sortides, a l'ocupació, a la promoció, al salari, a l'accés a les instal·lacions, etc.

Sol provenir d'un superior jeràrquic o d'una persona que pot influir d'alguna manera en les condicions i oportunitats de la persona assetjada.

- **Assetjament ambiental:** comportament sexual impropï adreçat a una persona per raó del seu sexe o de la seva orientació sexual, que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu i/o humiliant: comentaris de naturalesa sexual, bromes. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions (en funció de la gravetat del comportament).

Pot provenir de companys/socs o de terceres persones relacionades amb l'entitat.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

En funció del vincle laboral/esportiu entre la persona assetjadora i la persona assetjada es consideren:

- Assetjament vertical descendent: per part de vocals, membres de la Junta o entrenadors cap a treballadors/es i esportistes.
- Assetjament vertical ascendent: per part de treballadors/es i esportistes) cap a vocal, membre de la Junta o entrenador/a.
- Assetjament horitzontal: entre companys, companyes, socis i sòcies, etc.

Majoritàriament, són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual pot afectar tant dones com homes i també es pot produir entre persones del mateix sexe.

També es considerarà assetjament quan aquest afecti una persona vinculada externament d'alguna forma amb el Piri, o es produeixi per part d'aquesta, és a dir: proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de feina, persones que sol·liciten informació de l'entitat o d'activitats organitzades pel Piri, esportistes no socis que participen d'alguna activitat organitzada pel PIRI, entrenadores o membres d'altres clubs, voluntaris/es, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual poden produir-se de forma no intencional. Així i tot, en qualsevol cas es considerarà inacceptable.

### Altres definicions:

Per tal d'evitar possibles malentesos, creiem necessari definir determinats conceptes que es consideren inclosos en el protocol:

**Sexe:** característiques biològiques i físiques usades típicament per assignar el gènere al néixer.

**Gènere:** fa referència a la construcció social, que varia segons l'època i la cultura, dels rols i actituds que s'esperen d'una persona segons el seu sexe biològic. Sovint és una imposició diferenciada que limita les possibilitats de desenvolupament personal.

**Orientació sexual:** fa referència a qui és subjecte de la nostra atracció sexual. És independent a la identitat de gènere i hi ha persones que no l'experimenten.

**Expressió de gènere:** Forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení, i per a les persones andrògines, l'expressió de gènere és una barreja que pot ser variable de les dues.

**Identitat de gènere:** és l'autoidentificació d'una persona en un gènere, més d'un o cap. No té relació amb els genitals, sinó que és la internalització psicològica de característiques masculines o femenines (o ambdues, o cap) i sorgeix a partir d'un procés complex d'interacció entre una persona i el seu entorn, anomenada socialització.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

**Binarisme de gènere:** model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení; i els atribueix a dos possibles sexes: el sexe femení va unit al gènere dona i el masculí, al gènere home. Aquest sistema exclou a les persones amb identitats i/o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model (com les persones intersexuals).

**Rols de gènere:** expectacions amb relació amb el comportament i les actituds adients per a homes i dones.

**Intersexual:** persona que neix amb característiques biològiques que no es poden assignar socialment com a masculines o femenines encara que el seu cos sigui funcional i no provoqui cap problema a la persona.

**Transgèneres:** persones que qüestionen la necessitat d'escollir entre els rols masculins i femenins i que no consideren necessari establir una correspondència entre sexe i gènere mitjançant una transformació corporal.

**Transsexuals:** persones en les quals la seva identitat de gènere difereix al gènere assignat al néixer. La persona transsexual modifica el seu cos a través de tractament hormonal i/o cirurgies de reassignació sexual.

**Trans:** terme menys restrictiu i més neutre que el de transgènere o transsexual - que obliga a donar informació no necessària sobre el cos de la persona- i que aspira a oferir un camp més ampli i despatologitzant, acollint altres identitats no polaritzades entre home i dona.

**Masclisme:** idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat dels homes sobre la resta de gèneres. Alguns exemples serien el menyspreu més o menys evident o socialment acceptat cap a la dona, la valoració de les dones a través del seu aspecte físic o per la relació que tenen amb algun home o per l'ús del llenguatge o per assignar-les un rol diferent del dels homes, etc.

**Violència masclista:** violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

**Agressions sexuals:** ús de la violència física i sexual contra les dones determinada per l'ús premeditat del sexe com a arma per a demostrar poder i abusar-ne.

**Homofòbia i bifòbia:** odi cap a les persones homosexuals (gais i lesbianes) i bisexuals. Es manifesta en forma de violència, censura, assetjament, difamació i discriminació.

**Transfòbia:** odi cap a les persones trans. Es manifesta en forma de violència, censura, assetjament i discriminació.

**Perspectiva de gènere:** tècnica d'anàlisi que pren en consideració les diferències entre homes i dones en qualsevol activitat i àmbit d'una intervenció.

**Multidiscriminació:** la concurrència de diversos factors de discriminació, les conseqüències dels quals, per a la persona que els pateix, poden ser superior a la simple suma de discriminacions





## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

que la componen (per exemple, quan conflueixen elements de gènere i raça, classe social, discapacitat, orientació sexual, aspecte físic, edat, etc.). La multidiscriminació suposa un atac més greu al dret d'igualtat de tracte i no discriminació.

**Discriminació per embaràs o maternitat:** consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

**Protocol:** instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe o gènere.

**Indemnitat enfront de represàlies:** qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni a una persona a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs de qualsevol mena destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

**Mesures cautelars:** conjunt d'accions o decisions que es prenen de manera motivada quan hi ha indicis d'assetjament sexual o per raó de sexe i/o diversitat sexual sense perjudicar el resultat final, i que es poden adoptar com a garantia de protecció de les parts implicades.

**Mesures de resolució:** procés d'intervenció definit a l'entitat per fer front a les comunicacions i denúncies d'una situació d'assetjament.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 3. Marc legal

---

#### Conductes atemptatòries contra la llibertat i indemnitat sexuals:

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

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

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

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

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

Entre altres, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

#### Normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

##### ÀMBIT COMUNITARI

► *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.*

► *Codi de conducta sobre les mesures per combatre l'assetjament sexual inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.*



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### ÀMBIT ESTATAL

#### Constitució espanyola:

- Art. 14. Principi d'igualtat.
- Art. 15. Dret a la vida i a la integritat física i moral.
- Art. 18. Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
- Art. 35. Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

#### Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:

- Art. 7. Definició d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3 s'estableix que es consideraran, en tot cas, discriminatoris.
- Art 8. Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones, relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directa per raó de sexe.
- Art 45.1. Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es demani en la legislació laboral.
- Art 48. Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

#### Estatut dels treballadors:

- Art 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i les treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat, inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

#### Llei 31/1995, de 8 de novembre , de Prevenció de Riscos Laborals:

- Art. 2. Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
- Art. 4.2. Defineix el risc laboral com la possibilitat que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
- Art. 14 i ss. Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front als riscos laborals.
- Art. 33 i ss. Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació amb la previsió de riscos laborals.

#### Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social:

- Art. 8.13. Tipifica com infracció molt greu l'assetjament sexual.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- Art. 8.13 bis. Tipifica com infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

Codi penal (L.O 10/1995 de 23 de novembre i L.O. 11/1999 de 30 d'abril):

- Art. 184. Tipifica l'assetjament sexual com a delictes.

### ÀMBIT AUTONÒMIC

Estatut d'Autonomia de Catalunya:

- Art. 15. Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista:

- Art. 5 Tercer. Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
- Capítol 7 (art. 27 a 29). Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.

### La negociació Col·lectiva:

Més enllà de les obligacions derivades de la llei, el marc de la negociació col·lectiva ha estat un bon instrument per a acordar aquestes polítiques i instruments de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i/o l'assetjament moral (que inclouen l'assetjament per raó de sexe).

Com a resultat cal destacar la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 4. L'àmbit de la protecció

---

Tot i que la normativa fa referència, majoritàriament, a l'assetjament en l'àmbit laboral, les disposicions d'aquest protocol del PIRI s'aplicaran als vocals i altres membres de la Junta directiva, esportistes, socis i sòcies, professionals/equip tècnic i de manteniment, usuàries, persones en procés de formació, i altres col·laboradors, proveïdors, famílies, etc., en general, persones que formen part del PIRI o que accedeixen a les seves instal·lacions, respecte d'aquelles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o diversitat sexual que es duguin a terme entre persones vinculades al Piri en qualsevol lloc, i en qualsevol moment.

S'aplicarà aquest protocol en totes aquelles situacions que es donin tant de forma presencial, com de forma telemàtica per ús de les noves tecnologies, tenint especial cura de les situacions generades en les xarxes socials, tant de contingut públic, com privat.

Aquest Protocol s'ampliarà i s'adequarà a casos en que les persones implicades siguin menors d'edat, tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat d'infants i adolescents. Aquest protocol quedarà recollit en un annex específic.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 5. Obligacions i orientacions

---

#### Obligacions del PIRI (àmbit orgànic i de gestió)

El PIRI té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball i d'oci saludable, l'obligació de promoure condicions laborals o socials que evitin l'assetjament sexual per raó de sexe o diversitat sexual i d'establir procediments per a la seva prevenció i sanció.

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció (vocals i junta directiva del Piri):

- Tractar tothom amb respecte i educació i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el present protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual i establir mesures per erradicar-les.
- Facilitar i encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant els processos establerts o per altres vies.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa per qualsevol de les vies per fer-ho.
- Informar o transmetre les queixes i/o les denúncies a la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual creada a l'efecte si és que aquesta queixa o denúncia no ha arribat directament als membres de la Comissió.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa i de l'aplicació del protocol per part de la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat dels casos.

#### Obligacions dels treballadors i les treballadores (àmbit de gestió i esportiu)

Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors, les treballadores i el cos tècnic davant d'aquests fets i informar a la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual i/o a la Junta directiva, de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

És obligació de les persones treballadores:

- Implicar-se en la definició de la política de l'entitat contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o diversitat sexual, participar en la implantació del protocol.
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts per l'entitat, vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i proposant mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de diversitat sexual.
- Donar exemple.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- Garantir el deure de confidencialitat.

### Obligacions de les persones sòcies i esportistes (àmbit social i esportiu)

Les persones vinculades al PIRI directa o indirectament i especialment els seus socis i les seves sòcies tenen un paper clau per crear un entorn en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius. Així mateix, han estat convidades a participar en la redacció d'aquest protocol i seran invitades a formar part de la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual.

Son obligacions i drets de totes les persones amb alguna vinculació amb el PIRI:

- El dret a un entorn saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe ni per diversitat sexual. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'**ANNEX II** d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.
- L'obligació de tractar a les altres persones amb respecte, de no assetjar sexualment, ni assetjar per raó de sexe i/o diversitat sexual a cap persona i de no ignorar aquestes situacions.

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

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



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

També, totes les persones amb alguna vinculació amb el PIRI haurien de:

- Cooperar en el procés d'investigació d'una queixa o denúncia per part de la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual, sempre respectant la confidencialitat del cas.  
L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.
- No ignorar aquestes situacions. No s'ha d'ignorar quan una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions.  
Cal informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual de què es tingui coneixement, seguint les vies definides en aquest protocol.  
A l'**ANNEX III** d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

### 6. Òrgans interns amb funcions en el Protocol

---

A efectes de prevenir, controlar, investigar, avaluar i resoldre les possibles situacions d'assetjament, la Junta Directiva del Centre designarà una **Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o diversitat sexual (a partir d'ara, Comissió per a l'assetjament)**.

Aquesta comissió estarà formada per:

- Un membre de cada secció:
  - Natació: **Pere Cruells**
  - Escalada d'adults: **Júlia Suriol**
  - Trail: **Laia Badenas**
  - Muntanya: **Tona Margarit**
  - Loga: **Txell Gracia**
- Un membre de la Junta Directiva: **Adriana González**
- Una sòcia del PIRI que és treballadora social en l'àmbit de la violència: **Mariona Anguera**
- Una treballadora del PIRI: **Marina Ramos**

Les seccions que impliquen infants quedaran incloses en un Annex a part.

Els membres que conformen aquest Comissió seran voluntaris i es preveu que cada 3 anys es farà proposta de renovació de representants de cada òrgan o secció. S'invitarà a participar a tots els socis i sòcies, treballadors i treballadores i membres de la Junta.





## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

Si dues persones d'una mateixa secció volen formar part de la Comissió per a l'assetjament, seran els membres d'aquella secció els que escolliran qui els representi.

La Comissió per a l'assetjament, en la seva totalitat es reunirà anualment per revisar les denúncies i valorar com han estat resoltes i elaborarà un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari (model a l'[ANNEX VI](#)). La Comissió també dissenyarà i efectuarà les actuacions preventives definides en aquest protocol (apartats 9 i 10) i, si s'escau, farà noves propostes.

Tant la resolució definitiva de conflictes que hagin sorgit, com l'acceptació de canvis en el protocol o la incorporació de noves accions preventives i de sensibilització, especialment si suposen una despesa econòmica, hauran de ser acceptades per la Junta directiva del PIRI.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 7. Procediment d'actuació

---

#### Garanties dels procediments i terminis

Totes les queixes i denúncies seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin actuaran segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les comunicacions i investigacions en matèria d'assetjament sexual o discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La durada de tot el procés no serà superior a quinze dies.

#### Orientacions pràctiques per comunicar una situació d'assetjament o d'abús

LA PERSONA QUE EL PATEIX (**ANNEX II**):

La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual pot presentar una comunicació dels fets al PIRI, fet que implicarà que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o gènere ha infringit el protocol del PIRI, i respondre de manera conseqüent.

La persona presumptament assetjada té diferents vies per abordar i resoldre el problema. La utilització d'una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar-ne una altra. Serà la persona afectada qui, en funció de la situació, ho decideixi.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets. Per a la comunicació de l'assetjament, la persona afectada pot:

- ☐ Utilitzar les vies internes de protecció i resolució contingudes en aquest protocol. Comunicar la qüestió a la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual. Per fer-ho, el més recomanable és que es comuniqui per escrit a l'adreça de correu electrònic [toleranciazero@piri.cat](mailto:toleranciazero@piri.cat) o mitjançant el formulari que hi ha a la web del piri. Però també es pot fer personalment a algun membre de la Comissió o al/la Vocal de la secció.
- Es recomana que el correu electrònic incorpori:
- Nom i cognoms de la persona o persones que fa la queixa/denúncia.
  - Nom i cognoms i posició de la persona denunciada (quan sigui coneguda).
  - Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
  - Nom i cognoms de possibles testimonis.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- ☐ Utilitzar vies externes entre les quals hi ha:
  - Acudir a la via de conciliació (Tribunal laboral de Catalunya) - només treballadores.
  - Via administrativa (Inspecció de treball) - només treballadores.
  - Via judicial.

És important formular la queixa/denúncia tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la queixa/denúncia si ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa/denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

### TESTIMONIS (ANNEX III):

Les persones que presenciïn alguna situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual haurien de:

- ☐ Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- ☐ Manifestar rebuig sobre el comportament de la persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).
- ☐ Comunicar la situació a la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual.

El més recomanable és que es comuniqui per escrit a l'adreça de correu electrònic [toleranciazero@piri.cat](mailto:toleranciazero@piri.cat) o mitjançant el formulari que hi ha a la web del piri. Però també es pot fer personalment a algun membre de la Comissió o al/la Vocal de la secció.

Es recomana que el correu electrònic incorpori:

- Nom i cognoms de la persona presumptament assetjada.
- Nom i cognoms i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Nom i cognoms de la o el testimoni.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- ☐ Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.

Aquesta persona/es també té dret a la confidencialitat.

### **Actuació del PIRI un cop rep una comunicació d'una possible situació d'assetjament o d'abús**

El PIRI es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no formen part del PIRI, però s'hi relacionen.

#### **1r- CREACIÓ DEL GRUP DE TREBALL I PERSONA DE REFERÈNCIA PER A ABORDAR I RESOLDRE EL CAS**

Tan el grup de treball com la persona de referència son membres de la Comissió per a l'assetjament nombrada per la Junta directiva.

S'exclourà del grup de treball al membre de la comissió que representi la secció implicada en el cas i també s'exclouran les persones que tinguin un vincle amb qualsevol de les parts implicades.

De ser necessari, s'utilitzaran recursos jurídics externs.

D'entre aquestes persones, la persona presumptament assetjada, escollirà la que serà la seva persona de referència. La persona de referència té les següents funcions:

- ✓ Donar suport a la persona que hagi estat víctima d'un comportament susceptible de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual.
- ✓ Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema, facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- ✓ Comentar el procediment que es seguirà d'acord amb aquest protocol i segons la gravetat dels fets.
- ✓ Informar dels seus drets i obligacions.
- ✓ Facilitar altres recursos de suport i referència (mèdiques, psicològiques, vigilància de la salut en cas de persones treballadores, etc.) prèvia aprovació de la Junta directiva.
- ✓ Facilitar assistència per resoldre el problema, també mitjançant una mediació informal entre parts.
- ✓ Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- ✓ Si la comunicació s'ha fet per escrit, en desarà una còpia amb la data ben referenciada.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

El grup de treball haurà de:

- ✓ Assignar noms falsos o codis a totes les persones involucrades en el cas (per exemple: testimoni/s: T1, T2, ...; Persona/es presumptament assetjada/es: V1, V2, ....; Persona/es presumptament assetjadora/es: A1, A2, ...).
- ✓ Mantenir informada la Junta directiva del PIRI en les diferents fases del procés. Sempre utilitzant els noms falsos o codis assignats a les persones involucrades en el cas. La Junta directiva informará al Servei de Prevenció de Riscos Laborals si els fets s'han produït sobre una persona treballadora.

### 2n- COMUNICACIÓ A LES PARTS AFECTADES

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada o altres persones que han estat testimonis, i preparar la fase d'investigació, si s'escau.

La persona de referència és central en aquesta etapa. Ella s'encarrega de, en un espai de confiança i seguretat, resoldre dubtes, informar i assessorar sobre el contingut del protocol, els drets i garanties per a les persones involucrades així com les accions que es poden emprendre. A més a més, en el supòsit que la persona afectada decideixi presentar denúncia, la persona de referència ha de donar-li suport en la seva redacció.

La Comissió també ha d'informar la persona acusada del contingut de les acusacions i de com es portarà a terme tot el procediment.

La persona acusada d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual, té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la comunicació i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

**Important:** una vegada feta la comunicació d'un possible cas d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual, és fonamental que s'implementin, si el cas ho requereix, mesures cautelars de protecció per evitar o limitar el contacte entre la presumpta víctima i la persona que l'assetja. Si el possible assetjador és un treballador del PIRI, les mesures cautelars poden suposar el desplaçament o canvi temporal del lloc de treball o de la funció que desenvolupa per garantir la protecció enfront de possibles represàlies; també cal garantir la confidencialitat del procés.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 3r- INVESTIGACIÓ

La investigació la realitzarà el grup de treball mitjançant:

- ☐ Entrevista a la persona/es assetjada/es (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un company o companya). Model a l'**ANNEX IV**.
- ☐ Entrevista a la persona/es presumptament assetjadora/es (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés). ANNEX IV.
- ☐ Entrevista als/les testimonis, amb l'objectiu de clarificar el cas (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés). Model a l'**ANNEX IV**.
- ☐ Vies d'assessorament extern, si s'escau.  
Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc., i en cas de personal laboral, en tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions d'assetjament o discriminació, i de la mateixa manera la persona denunciada podrà provar l'absència de discriminació aportant les proves que consideri.

Es pretén recopilar el màxim d'informació possible sobre el cas per poder valorar de manera objectiva l'existència o no dels fets, la gravetat d'aquests i el risc al qual pot estar exposada la presumpta víctima.

Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, la persona referent presentarà un informe per escrit al grup de treball (**ANNEX V**). Aquest document inclourà una síntesi dels fets (a poder ser, fets provats), les accions desenvolupades durant el procés, les persones a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i les conclusions o proposta de valoració del cas com a greu o lleu.

### 4rt- VALORACIÓ DELS FETS, ANÀLISI DE PROVES I CONCLUSIÓ

El grup de treball de la Comissió farà una proposta de decisions:

- a) Arxivar el procediment per considerar que no s'ha produït cap conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o diversitat sexual.  
Informarà dels fets a la Junta directiva del PIRI, que podrà rebatre aquesta decisió.
- b) Si de l'informe se'n poguessin derivar indicis d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o diversitat sexual; però no suficients per determinar-ne l'existència, acordarà continuar el procediment, prorrogant-ne 10 dies més la instrucció i podent designar una nova persona de referència.  
Informarà dels fets a la Junta directiva del PIRI.
- c) En cas que es conculgués l'existència d'un possible assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o diversitat sexual, el grup de treball valorarà els fets investigats i els tipificarà com a:
  - ☐ **GREUS:** intimidació, agressions físiques, violació o repetició reiterada de fets lleus. L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considerarà com una falta molt



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

greu.

Aquests cassos seguiran la via de la RESOLUCIÓ.

- ☐ LLEUS: resta de casos (bromes obscenes, difondre rumors, mirades lascives, gestos obscens, apropament físic excessiu, etc.).

Aquests cassos seguiran la via de la CONCILIACIÓ/MEDIACIÓ INFORMAL respectant la decisió de la persona agredida.

Cal tenir en compte:

- Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una infracció disciplinària greu.

. Es considerarà greu una falsa acusació d'assetjament dirigida a una persona que es demostrï innocent, en cas que la persona ho denunciï.

### 5è- DECISIONS I INFORMACIÓ DELS RESULTATS

En el cas que l'informe confirmi l'existència d'assetjament sexual i per raó de sexe i/o diversitat sexual, caldrà fer el següent:

#### Fets lleus

La persona referent o el grup de treball intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una **conciliació o mediació informal** entre les parts implicades. Aquesta conciliació podrà fer-se amb les dues parts de forma conjunta o de forma individualitzada, incloent-hi la possibilitat de no comunicar la identitat de la persona que formula la queixa a la persona acusada.

Això pot comportar, entre d'altres:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes del PIRI.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.
- Advertir a la persona assetjada que té dret a recórrer per vies externes si els resultats de la instrucció no li són satisfactoris.

La resolució d'un fet lleu d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual implica:

- ✓ Garantir que ha finalitzat l'assetjament.
- ✓ Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.
- ✓ Garantir que es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual.
- ✓ Garantir que s'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- ✓ Desar els informes del que ha succeït.
- ✓ Informar a la Junta directiva dels fets i la proposta de resolució d'aquests, garantint l'anonimat de les persones implicades. La Junta directiva té l'última paraula al respecte.

Des de la data de la comunicació fins a la resolució no ha de passar un termini superior a quinze dies.

### Fets greus

- ☐ El grup de treball elaborarà un informe escrit i informará dels resultats a les parts. Hi constarà l'informe fet per la persona referent i les conclusions i farà una proposta de sancions que haurà de ser aprovada en Junta directiva del PIRI, tenint en compte el reglament de règim intern a aplicar en funció de l'àmbit en què s'ha produït la queixa/denúncia (laboral, social, esportiu, de gestió).
- ☐ El grup de treball garantirà un acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
- ☐ La Junta directiva del PIRI establirà les sancions o mesures disciplinàries a la persona que s'ha demostrat ser assetjadora.
- ☐ Si s'escau, la Junta directiva del PIRI farà trasllat de tota la documentació a Mossos d'Esquadra a fi i efecte de depurar responsabilitats penals, sempre amb el consentiment de la víctima.
- ☐ Si s'escau, la Junta directiva del PIRI farà trasllat de la documentació a Inspecció del Treball i al Servei de prevenció de riscos laborals, en cas que hi hagi una relació laboral.

Des de la data de la comunicació fins a la resolució no ha de passar un termini superior a quinze dies.

### 6è- RELACIÓ DE POSSIBLES SANCIONS

El règim de sancions serà coherent amb la gravetat de les conductes.

Per a fets tipificats com a lleus, a més de la conciliació o mediació informal, el PIRI pot:

- TREBALLADORS/ES:
  - ✓ Amonestar per escrit. L'acumulació de tres amonestacions suposarà una falta greu.
  - ✓ Garantir que la persona assetjadora farà algun tipus de formació en clau de gènere, diversitat sexual, etc. que decidirà el grup de treball segons el cas.
  - ✓ Facilitar a la persona agredida que pugui continuar fent l'activitat en el PIRI sense coincidir amb la persona assetjadora.





## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

- SOCIS/ES:
  - ✓ Amonestar per escrit. L'acumulació de tres amonestacions suposarà una falta greu.
  - ✓ Oferir a la persona assetjadora a fer una formació per reparar el seu comportament.
  - ✓ Es facilitarà a la persona agredida que pugui continuar fent les activitats en el PIRI sense coincidir amb la persona assetjadora.

Per a fets tipificats com a greus:

- TREBALLADORS/ES:
  - ✓ Acomiadament.
- SOCIS/ES:
  - ✓ Expulsió de la persona assetjadora del PIRI.

El grup de treball informarà la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que s'han aprovat i es prendran. La comunicació inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions que s'hagin imposat.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 8. Avaluació i seguiment del protocol

---

La Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual realitzarà, amb caràcter anual, un informe per presentar davant la Junta Directiva (**ANNEX VI**), en el que s'informarà de tots els procediments i s'avaluarà el funcionament del protocol, amb expressa indicació d'aquells aspectes que hagin de ser modificats a efectes de millorar-ne el funcionament per tal de ser aprovats i implantats.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 9. Mesures de sensibilització i prevenció

---

A continuació, s'enumeren algunes mesures a desenvolupar de forma preventiva a efectes de minimitzar les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o diversitat sexual.

- ▶ Formació destinada a la capacitació de treballadors i treballadores, vocals que ho desitgin i membres de la Junta directiva i de la Comissió per a l'assetjament.
  
- ▶ Realització de campanyes informatives, destinades a totes les persones del Piri, que donin a conèixer els drets, els recursos jurídics, els procediments interns per a formular queixes o denúncies, les vies externes (administrativa i judicial), les sancions establertes per als casos d'assetjament, què és i què no és assetjament sexual i assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual.
  
- ▶ Establiment de missatges clars per part del PIRI sobre el total rebuig a qualsevol comportament d'assetjament sexual, assetjament o discriminació per raó de sexe i abús sexual. Aquests missatges estaran explicitats en els documents de benvinguda, la normativa del centre esportiu, la web, cartells, etc.
  
- ▶ Efectuar campanyes d'informació sobre el contingut d'aquest protocol.
  
- ▶ Efectuar seminaris de conscienciació oberts als diferents col·lectius del Centre.
  
- ▶ Curs d'autodefensa feminista per a sòcies del PIRI, amb la possibilitat d'ampliar l'oferta a les dones del Vilassar de Mar.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

### 10. Mesures a implantar a curt termini i planificació d'aquestes

---

El PIRI, en un termini de 3 mesos des de l'aprovació d'aquest protocol per part de la Junta directiva, ha de:

► Establir els canals de comunicació que garanteixin que totes les persones del col·lectiu puguin informar de comportaments generadors d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual: [toleranciazero@piri.cat](mailto:toleranciazero@piri.cat). Aquesta direcció de mail es revisarà diàriament.

► Difusió d'aquest protocol i informació de l'existència de la Comissió per a l'assetjament i de les seves membres, com a persones de referència.

- ✓ Penjar el protocol a la web, visible i fàcilment accessible per a tothom.
- ✓ Posar un enllaç a la web per facilitar els comunicats a [toleranciazero@piri.cat](mailto:toleranciazero@piri.cat) i el formulari (d'ús voluntari) per fer els comunicats.
- ✓ Posar a la web i xarxes socials del PIRI, de manera ben visible, la declaració institucional del PIRI i els 8 punts de tolerància zero.
- ✓ Comunicar a tots els socis aquests canvis en la web. Fer un comunicat amb els enllaços pertinent.

La difusió es farà tant per a socis i sòcies com per a persones treballadores (pròpies o alienes).

► Establir en Assemblea extraordinària de socis un reglament de règim intern a aplicar en l'àmbit del protocol d'actuació per assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat sexual (laboral, social, esportiu, de gestió). Aquest reglament ha d'incorporar les possibles sancions i la possibilitat d'expulsar un soci per conductes d'assetjament i/o discriminació greus.

► Crear la Comissió per la prevenció i l'abordatge de situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe i/o diversitat sexual, invitant a tots els socis i sòcies a participar-hi. En cas que hi hagi més d'un/a candidat/a en una mateixa secció, els membres de la secció elegiran a la persona que les representarà.

► Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic que entreni i acompanyi els esportistes menors d'edat en les concentracions i competicions.  
Periodicitat bianual.



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---

El PIRI, en un termini de 12 mesos des de l'aprovació d'aquest protocol per part de la Junta directiva, ha de:

- Elaborar i implantar un pla d'igualtat al PIRI.
- Elaborar un protocol específic per a qualsevol mena d'assetjament sempre que la víctima sigui un menor.

Associació Esportiva Centre Excursionista Vilassar de Mar (PIRI)



## PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE I/O DIVERSITAT SEXUAL

---



**PROTOCOL D'ACTUACIÓ SOBRE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER  
RAÓ DE SEXE O DIVERSITAT SEXUAL**

Protocol elaborat per	SIGNATURA	DATA
<b>Membres de la Comissió:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adriana González Sans (presidenta)</li> <li>- Pere Cruells (soci/secció natació)</li> <li>- Júlia (sòcia/secció escalada)</li> <li>- Laia Badenas (sòcia/secció trail)</li> </ul>		<p>Setembre 21</p> <p>Gener 22</p>
Protocol aprovat per Junta directiva:	SIGNATURA	DATA
<p>MARIASOLEDAD TORRALBA ESCOBEDO</p> <p>JORDI ROCURNIK SELLMES</p> <p>ADRIANA GONZALEZ SANS</p> <p>LAIA BADENAS MARTÍ</p>		<p>25/01/22</p>