



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DEL SEXE I DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

PREÀMBUL

El protocol que us presentem a continuació és fruit de la nostra voluntat i de la necessitat per emfatitzar i materialitzar els diferents valors i principis que ens defineixen i ens singularitzen, ja que entenem que l'ensenyament i/o la pràctica esportiva i l'activitat física són un element de l'educació integral de l'individu, així com un hàbit de salut i benestar, deixant al marge els resultats competitius.

L'hem fet pensant en totes les persones que, d'una manera o d'altre, directament o indirectament, col·laboren amb el TERRASSA FC com són el cos tècnic, esportistes, famílies, equip de professionals i voluntariat.

Els nostres valors són els de educar en la tolerància, la igualtat, el respecte, la inclusió i la cohesió social. Treballar per a que l'activitat física i l'esportiva esdevinguin una via per a que ens relacionem participant, divertint-nos, que aconseguim objectius, que expressem les idees i capacitats a través de l'esport i l'activitat física, potenciant actituds individuals i de grups; millorant l'autonomia, educant en hàbits saludables, transmeten valors col·lectius de cooperació, igualtat i respecte a la diversitat. L'equitat de gènere es un dels valors de la nostra entitat. Es tradueix en la defensa i la promoció de la igualtat de gènere i en la tolerància zero a qualsevol forma de discriminació i/o violència per raó de sexe.

Des del TERRASSA FC entenem que totes les dones i homes, joves i infants que pertanyen al nostre col·lectiu tenen el dret que es respecti la seva dignitat, així com tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals ens relacionem per motius laborals, esportius i/o de lleure, amb respecte, i de col·laborar per a què tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis al TERRASSA FC estem implicats/des en la lluita contra l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament per raó d'orientació sexual. Per tal d'aconseguir aquest propòsit la nostra entitat es compromet a:

- ✓ Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i de formació per a totes les persones membres i, en especial, el personal responsable per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- ✓ Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- ✓ Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de les entitats.



- ✓ Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- ✓ Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- ✓ Seguiment rigurós de les queixes i denúncies.

El potocol que presentem tot seguit, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.



DECLARACIÓ DE PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El protocol estableix els principis i garanties necessàries per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Així és bàsic que es garanteixin els següents elements:

- Confidencialitat: Les persones que intervinguin en el procediment no poden divulgar informació relacionada amb el contingut del procés de recerca ni de les denúncies presentades.
- Imparcialitat: El procés de recerca s'ha de portar a terme amb total respecte, neutralitat i objectivitat per a totes les parts. Així mateix, els/les investigadors/es que participin en el cas d'assetjament no poden tenir cap vinculació amb les parts implicades.
- Prohibició de represàlies: Esta totalment prohibit emprendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones que participen en el procés de recerca sobre l'assetjament.
- Protecció de la salut de la víctima: El procediment ha de garantir totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.
- Diligència i compliment de terminis de tramitació i resolució: El procés de recerca i la resolució han de ser realitzats dins dels terminis establerts i sense demores injustificades.
- Declaració de drets i deures: Al protocol han de quedar clarament definits els drets i deures de la víctima i el presumpte assetjador/a.
- Restitució de la víctima: En el cas de que la víctima hagi patit un empitjorament de les seves condicions laborals o de la seva vinculació al col·lectiu a causa de l'assetjament, s'hauran de restituir les seves condicions sempre que aquesta ho sol·liciti.
- Definició de mesures disciplinàries: Un element que no ha de faltar és la definició i formes d'aplicació de les sancions destinades a l'assetjador/a.
- Garanties jurídiques: Una vegada demostrat l'existència d'assetjament i finalitzat el procediment establert en el protocol, el Club facilitarà la possibilitat d'assistència jurídica a la víctima sempre que l'assetjador/a vulgui emprendre accions judicials contra la persona assetjada o terceres persones que hagin intervingut en el procés, i podrà fer-se càrrec de les despeses que se'n derivin.



ÀMBITS DE PROTECCIÓ

Aquest protocol és aplicable als directius, esportistes, professionals, monitors, voluntaris, col·laboradors i, en general a qualsevol persona vinculada amb el Club (TERRASSA FUTBOL CLUB S.A.D. i FUNDACIÓ TERRASSA FUTBOL CLUB 1906), amb independència de la seva funció o del seu nivell jeràrquic.

Per aplicar aquest protocol, cal que la conducta d'assetjament s'hagi produït en el Club o per causa directament vinculada a la relació amb el Club (per exemple, desplaçaments a competicions, estades, trobades o activitats extra esportives o lúdiques organitzades pel Club). Tanmateix es tindrà cura d'aplicar aquest protocol en totes aquelles situacions que es donin tant de forma presencial, com de forma telemàtica, per ús de les noves tecnologies, tenint especial cura de les situacions generades en les xarxes socials, tant de contingut públic, com privat.

El present Protocol s'aplicarà també a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, es tindrà en compte el major risc de manipulació i coacció per part dels adults, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre ells, ja sigui esportiva o emocional. En aquest sentit, el TERRASSA FC ja compleix amb els requisits establerts a la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, i requereix, a totes aquelles persones contractades i voluntaries, que tinguin contacte habitual amb menors que presentin el corresponent Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual conforme no han estat mai condemnats per delictes d'aquest tipus.

La vinculació amb el Club s'acaba quan s'acaba l'activitat esportiva o organitzativa del Club. Queden fora d'aquest protocol totes les actuacions efectuades fora d'aquesta vinculació.

El Club no es fa responsable del comportament de les famílies.



DEFINICIONS I TIPOLOGIES

DEFINICIONS

Assetjament sexual : És qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'indole sexual, que tingui com a objectiu i produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista). A títol d'exemple, i sense ànim excoent ni limitador, a l'Annex 1 assenyalen alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Com a exemple, i sense ànim excoent ni limitador, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb d'altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal :

- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer 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

Físic

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

Ciberassetjament : Assetjament que s'exerceix a través de plataformes virtuals en l'entorn del ciberespai. Inclou agressions digitals com la difamació, el control, la usurpació de perfils, la sostracció de contrasenyes o la pornografia de revenja, entre d'altres.

Grooming o ciberassetjament pedòfil :



Ciberdelicte en què una persona adulta, valent-se sovint d'una identitat falsa, estableix una relació afectiva amb un infant amb l'objectiu d'obtenir-ne imatges de contingut sexual o d'abusar-ne o agredir-lo sexualment.

Revenge porn o pornodivulgació de revenja

Difusió no consentida d'imatges íntimes, sovint amb voluntat de xantatge o humiliació, en què el material divulgat havia estat enregistrat prèviament amb el consentiment de la víctima per la mateixa persona que en fa difusió, generalment en el marc d'una relació sentimental o sexual.

Sexpredding o difusió no consentida d'imatges íntimes

Difusió, generalment a través d'Internet, de fotografies o enregistraments audiovisuals de contingut sexual o íntim d'una persona sense el seu consentiment

Assetjament per raó de sexe “És qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona (pel fet de ser home o dona) en ocasions en l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu” (Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista).

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

- Conductes discriminatòries per raó del sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

Assetjament per raó d'orientació sexual El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una dona pel fet de ser dona, o d'un home per motiu del seu gènere i/o orientació sexual (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) Annex 1. La consideració d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.



Àmbit Esportiu :D'acord amb les definicions anteriors, a l'efecte de qualificar com a "d'àmbit esportiu" una situació d'assetjament cal tenir en compte que els límits de l'entorn esportiu no són determinats ni pel lloc físic, ni per la forma de vinculació amb el Club.

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i l'esport: aquest no s'hauria produït si la persona no hagués estat vinculada amb el Club. Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions vinculades amb el Club es considera "entorn esportiu" a efectes d'assetjament. Això inclou també viatges, reunions o actes socials del Club, etc. Aplicant el mateix criteri, l'assetjament es considera "d'àmbit esportiu" quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de l'activitat que desenvolupen en el Club.

La vinculació amb el Club s'acaba quan s'acaba l'activitat esportiva o organitzativa del Club . Queden fora d'aquest protocol totes les actuacions del menor o major fora d'aquesta vinculació.

TIPOLOGIES

A nivell legal es distingeixen dos tipus d'assetjament:

Assetjament d'intercanvi És aquell que prové d'un superior jeràrquic o bé d'altres persones que poden influir d'alguna manera en l'ocupació i les condicions laborals de la persona assetjada. Abús d'autoritat per jerarquia i lloc de poder que ocupa.

Assetjament ambiental És aquell que prové de companys o terceres persones relacionades amb el treball, que fa que l'entorn de la persona assetjada es converteixi en hostil, intimidador o humiliant. Crear un ambient de treball hostil, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

En funció del vincle laboral entre la persona assetjadora i la persona assetjada, es consideren:
Assetjament vertical descendent Comandament – subordinat/da.

Assetjament vertical ascendent Subordinat/da – comandament.

Assetjament horitzontal Entre companys i companyes.



OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

Obligacions del Club:

El TERRASSA FC té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei Orgànica 3/2007, art. 48).

Són obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- ✓ Tractar a 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 protocol.
- ✓ Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per erradicar-les.
- ✓ Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- ✓ Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- ✓ Informar o transmetre les queixes i/o les denúncies a la Comissió d'Avaluació i Seguiment creada a l'efecte.
- ✓ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- ✓ 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 sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- ✓ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- ✓ Garantir el deure de confidencialitat del 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 a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors, les treballadores i el cos tècnic davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments que tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2).

Són obligacions de les persones treballadores :

- ✓ Implicar-se en la definició de la política del Club contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol si així se'ls sol·licita (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- ✓ 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 establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- ✓ Garantir que no hi hauran represàlies cap a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra les conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.
- ✓ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- ✓ Garantir el deure de confidencialitat.

Obligacions de les persones sòcies, esportistes i voluntàries (àmbit social i esportiu):

Les persones sòcies, voluntàries i esportistes 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.

Són obligacions de les persones sòcies , esportistes i voluntàries:

- ✓ El dret a un entorn saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe ni per orientació sexual.
- ✓ L'obligació de tractar als altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe i/o orientació sexual. I no ignorar aquestes situacions. Així mateix els socis i les sòcies i els i les esportistes haurien de: Informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual de què es tingui coneixement.
- ✓ Cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual (sempre respectant la confidencialitat del cas).



ACTUACIONS PREVENTIVES. 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 orientació sexual:

- Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix. El Protocol es penjarà en la pàgina web del club per tal que sigui accessible per tothom.
- Planificar formació específica sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors com a personal directiu.
- Efectuar seminaris i /o xerrades de conscienciació oberts als diferents col·lectius del Terrassa Fc
- Adaptar la formació de cursos en període transitori, incloent formació específica destinada a la prevenció d'assetjaments sexuals, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.
- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els concentracions i competicions Identificació de situacions de risc potencial i mesures de prevenció
- Establir 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 orientació sexual.
- Establiment de missatges clars per part del Club sobre el total rebuig a qualsevol comportament d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i abús sexual.

Identificació de situacions de risc

- A continuació es farà una relació de possibles situacions de risc associades amb la pràctica esportiva, juntament amb la conseqüent mesura preventiva a efectes d'evitar situacions d'assetjament i discriminació, tenint en compte que aquesta relació no és limitativa:

Espais	Activitats	Mesures
Lavabos	Entrenaments Competicions Concentracions	Sempre que sigui possible, s'hi ha d'anar amb un grup d'infants (educar per aprendre a gestionar el temps). Si és un cas d'urgència d'un sol infant, s'avisarà una altra persona tècnica o a altres adults o famílies responsables, i es respectarà el temps lògic d'aquest espai. Si és una activitat que necessita l'ajuda d'un entrenador/a, no s'ha de tancar la porta amb baldó.
Vestidors	Entrenaments Concentracions Competicions	- Els canvis de roba i les dutxes han d'estar plantejats com a activitats grupals. Si s'ha de fer



		<p>un canvi de roba puntual que impliqui només un infant, és important avisar un altre membre de l'equip d'entrenadors/ores i respectar el temps lògic d'aquesta activitat.</p> <p>-Diferenciats entre nens i nenes a partir de la categoria d'alevins .</p> <p>-Si hi ha possibilitat, separació de menors i de majors d'edat.</p> <p>- Prohibició de fer servir els telèfons mòbils.</p> <p>- Prohibició de fotos i vídeos.</p> <p>-Prohibida l'entrada dels familiars, excepte en cas d'accident o lesió greu de l'esportista.</p>
Oficines	Reunions personals de tècnics o directius amb esportistes	<p>-No tancar la porta de la sala durant les reunions. Preferiblement fer-les en sales que siguin visibles des de l'exterior o en espais exteriors.</p> <p>-Evitar fer reunions només amb menors d'edat. Intentar que sempre hi hagin els seus familiars. Si les reunions es fan només amb menors d'edat, sempre amb la porta oberta o en espais exteriors.</p>
Dormitoris i allotjaments	Estades Concentracions Competicions	<p>Hi haurà control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les habitacions dels menors seran almenys dobles. • Sempre que sigui possible, evitar compartir menors habitació amb adults. <p>Quan sigui inevitable, demanar autorització dels pares o tutors.</p> <p>-Intentar entrar a les habitacions dels menors durant la nit. Només en cas de que sigui necessari (por, malsons, malaltia, etc.)</p>



		<p>-Si es fan torns entre el personal tècnic, és important intentar poder fer torns compartits almenys en parelles, fer que els torns siguin rotatius i tenir un espai adequat per poder fer aquestes guardes</p> <p>- Prohibició de fer reunions individuals amb menors en els dormitoris.</p>
Tractaments a la sala de fisioteràpia, massatges i visites mèdiques		<p>Menors d'edat sempre acompanyats per mare/pare/tutor.</p> <p>Informar el/la pacient en tot moment d'en què consisteix cada tractament, així com determinar protocols de tractament segons patologies. Si no és possible, es recomana que hi hagi dues persones en el moment de la intervenció.</p> <p>Les portes de la sala no es tancaran per dintre.</p>
Vehicles privats	<p>Competicions</p> <p>Estades</p> <p>Concentracions</p>	<p>Evitar portar a menors d'edat en el vehicle privat.</p> <p>Si no es pot evitar, obtenir prèvia autorització de la família.</p> <p>Demandar prèviament un permís per escrit dels tutors legals de l'infant si hi ha algun canvi puntual. No deixar mai cap infant en mans de persones no autoritzades.</p>



Comunicació amb esportistes	En qualsevol moment	<p>-Grups de WhatsApp només per temes organitzatius i logístics relacionats amb l'equip i el club.</p> <p>- Fins a categories juvenils en els grups de WhatsApp hi ha d'haver les famílies dels menors.</p> <p>- Fora d'entrenaments i partits: en menors d'edat la comunicació sempre es fa amb les famílies. No està permès comunicar-se individualment directament amb menors, ni de forma escrita, ni verbal, ni a través de xarxes socials</p>
Obsequis	En qualsevol moment	<p>Tractar tots els infants per igual. Els regals han de ser pactats prèviament, per exemple: amic invisible, premi per algun joc, etc... S'han de prioritzar els regals grupals per sobre dels individuals.</p> <p>Si els entrenadors/ores reben regals per part d'un sol infant (dibuixos, per exemple), s'han de quedar en l'espai on es fan les activitats. No es porten a casa, com una cosa especial.</p>



PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament o d'abús:

A la persona que ho pateix: La persona que considera que està patint una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual 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.

- Utilitzar les vies internes de protecció i resolució contingudes en aquest protocol:
 - Demanar ajuda i visibilitzar el problema al entrenador/a o al coordinador/a de la secció esportiva, adreçant-se al Delegat/da de Prevenció en el cas de que vulgui presentar una queixa o denuncia formal.
- Utilitzar vies externes (en cas extrem) entre les quals hi ha:
 - En cas laboral: Acudir a la via de conciliació (Tribunal Laboral de Catalunya).
 - En cas laboral: Via administrativa (Inspecció de Treball).
 - Via judicial per a la protecció dels seus drets: La resolució judicial pot fer-se per l'ordre social (en cas laboral) o per l'ordre penal. Aquest només s'aconsella quan s'hagi produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

Als i a les testimonis: Les persones que presenciïn alguna situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual haurien de:

- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Manifestar rebuig sobre el comportament d'una persona assetjadora (sempre que la situació ho permeti).
- Comunicar la situació a la persona o persones de referència que conformen la Comissió d'Avaluació i Seguiment nomenades pel Club.
- Comunicar-ho al Coordinador de la Secció.
- Col·laborar en tot el que sigui necessari una vegada obert el procés d'aclariment dels fets.



ÒRGANS INTERNS DE SEGUIMENT DEL PROTOCOL

A efectes de prevenir, controlar, avaluar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, el TERRASSA FC designarà un **Delegat/a per la prevenció la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual**: Serà la persona encarregada d'atendre les queixes i/o denúncies i iniciar els procediments del present protocol.

S'habilitarà una adreça de correu electrònic específica (prevencio@terrassafc.com) que servirà de bústia.

La persona afectada dirigirà la queixa al Delegat/da de prevenció i aquesta convocarà la Comissió d'Avaluació i Seguiment.

EL Delegat/da de Prevenció té les funcions següents:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o no.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions.
- Facilitar altres recursos de suport i referència (mèdiques, psicològiques...).
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- En l'avaluació i investigació fer entrevistes a la persona assetjada, a la persona presumpte assetjadora i als i les testimonis.
- Proposar la via de l'assessorament extern, si s'escau.
- Elaboració del informe final amb la investigació i conclusions, que farà arribar a Comissió d'Avaluació i seguiment.

El Club comptarà amb una **comissió d'Avaluació i Seguiment** conformada per un mínim de 3 membres d'entre els quals hi haurà, preferentment:

- 1 Membre (com a mínim) del Consell Administració
- 1 membre de l'Equip Directiu
- un membre amb coneixements en Dret, Medicina o Psicologia.

Les persones de referència que conformen la Comissió d'Avaluació i Seguiment, s'han de nomenar cada 3 anys, amb possibilitat de renovació.

D'entre els membres de la Comissió s'escollirà un President/a, qui dirigirà les reunions, i un Secretari/a i amb la presència d'un membre de l'assessoria jurídica del Terrassa Fc.

Les funcions de la Comissió d'Avaluació i Seguiment sobre el protocol son:



- Reunir-se semestralment per revisar els casos i les denúncies sense excloure cap situació d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual i la seva resolució.
- Elaborar un informe anual per assegurar l'eficàcia i la funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.
- Fer el seguiment dels casos durant un termini d'un mes, i en cas de que sigui greu posar-ho en coneixement de les Autoritats.



PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT INTERN

Tot el procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- **Respecte i protecció:** s'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.). Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn del Club.
- **Confidencialitat:** la informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol. Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment del Club, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia. La durada màxima de tot el procés serà de vint dies laborables, ampliable en cas necessari, a trenta dies. La durada de la fase 1 serà màxim de tres dies laborables.

- **Tracte just:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.
- **Protecció davant de possibles represàlies:** totes les persones implicades en el procediment tindran garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Col·laboració:** totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.



FASES DEL PROCEDIMENT INTERN

1. Per a valorar la situació denunciada el Delegat de Prevenció recollirà informació relacionada amb aquesta situació.

2. En funció de la informació aportada , El Delegat podrà establir mesures preventives de protecció que garanteixin la immediata seguretat de la persona suposadament assetjada. Aquestes mesures de protecció consistiran en l'increment de la vigilància en aquelles zones i durant els moments en els quals s'hagi denunciat que se sol produir l'assetjament i/o canvi de grup.

3. Si de la informació recava es confirmés l'existència d'indícis d'assetjament, i per a verificar la situació, es mantindran les següents entrevistes:

a) Amb la persona presumptament assetjada. En iniciar l'entrevista s'assegurarà la confidencialitat de les seves informacions. Al llarg d'aquesta entrevista es donarà prioritat a la informació que permeti identificar:

- persona o persones agressores.
- Observadors no participants.
- Persones que, a vegades, han protegit i ajudat a la víctima.
- Localització d'espais i temps en els quals sol produir-se l'agressió.
- Conseqüències de la intimidació per a la víctima (absentisme , disminució del rendiment, repercussions emocionals i físiques, etc.).

b) Amb observadors no participants. Es tracta de recaptar informació d'aquells companys que coneixen els fets però que mai s'han involucrat activament en ells. Especialment interessa conèixer:

- Freqüència amb la qual es produeix l'assetjament.
- Tipus d'assetjament.
- Lloc on es produeix.
- Sentiment de seguretat que tenen al Club.

Com s'ha indicat anteriorment, en realitzar aquestes entrevistes convé assenyalar el caràcter confidencial de les mateixes i, en tot cas, garantir l'anonimat de les persones en relació amb les informacions que aportació.



c) Amb els pares de la presumpta víctima. En aquesta entrevista s'informarà sobre els fets que s'investiguin, sobre les mesures preventives adoptades, sobre el procés disciplinari que s'iniciaria si es confirmés l'existència d'una situació d'assetjament i, en cas necessari, de les mesures pal·liatives que s'adoptarien. Quan es planifiquin les entrevistes s'evitarà que coincideixin els pares dels implicats com a supòsits assetjat i agressor o agressors.

d) Amb els pares del presumpte o pressumptes agressors. En aquesta entrevista s'informarà sobre l'acusació que s'ha realitzat, sobre les evidències que existeixen relacionades amb aquesta acusació i que, si es confirma l'existència d'assetjament, s'iniciarà el procediment disciplinari legalment establert. En qualsevol cas es manifestarà als pares la preocupació i l'interès del club per ajudar a les persones al fet que estableixin unes relacions socials adequades, i se sol·licitarà la col·laboració familiar per aconseguir aquest objectiu.

e) Amb el presumpte agressor o agressors. En la mesura del possible, la primera entrevista es realitzarà immediatament després de concloure la reunió amb els seus pares. Es demanarà al suposat agressor que informi sobre els fets que estan succeint al suposadament assetjat, i es contrastarà la seva versió amb les dades conegudes.

4. Una vegada concloses les entrevistes, El delegat elaborarà un informe amb la descripció detallada de la situació, i recollir la conformitat de les parts sobre la tramitació del procediment i la seva resolució, amb especial cura de recollir el compromís de la finalització de les conductes que hagin generat la queixa.

5. El delegat elevarà aquest informe, a efectes informatius i com a antecedents, a la Comissió . Si de la informació es deriva indicis d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, es derivarà a la Oficina d'atenció víctima (Mossos)

6. Una vegada realitzat tot el procés d'investigació, el Delegat amb el vistiplau de la Comissió d'Avaluació i Seguiment, ha de presentar un informe per escrit al Consell d'Administració o Patronat.

Aquest document ha d'incloure una síntesi dels fets, les accions desenvolupades durant el procés d'instrucció i les conclusions del cas.



Annex 1. - FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA, PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, O DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DEL SEXE I DE L'ORIENTACIÓ SEXUAL

DADES DE LA PERSONA QUE FORMULA UNA QUEIXA O DENUNCIA

Nom i Cognoms, DNI, Club/Federació, Càrrec o estament, Domicili, Telèfon, Correu electrònic

DADES DE LA PERSONA DENUNCIADA

Nom i Cognoms, DNI, Club/Federació, Càrrec o estament, Domicili, Telèfon, Correu electrònic

RELAT DELS FETS

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

TESTIMONIS

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

1 Sr/a.....

2 Sr/a.....

3 Sr/a.....

DESITJA FORMULAR UNA QUEIXA O UNA DENUNCIA? QUEIXA DENUNCIA

DATA LOCALITAT I SIGNATURA



Annex 2 .- MARC LEGAL

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual són les següents:

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. ² Codi de conducta sobre les mesures per a 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 l'home en el treball.

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 assetjament per raó de sexe. A continuació a l'apartat 3, s'estableix que es consideren en tot cas discriminatoris.
- Art. 8: Dictamina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe 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 determini 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 del treball, els treballadors i treballadores tenen el 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 la 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 de 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 els riscos laborals.
- Art. 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a 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 de l'Ordre Social

- Art. 8.13: Tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
- Art. 8.13.bis: Tipifica com a 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 delicte.

Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència en front a la violència. LOPIVI

A l'efecte d'aquesta llei, s'entén per violència tota acció, omissió o tracte negligent que priva les persones menors d'edat dels seus drets i benestar, que amenaça o interfereix el seu ordenat desenvolupament físic, psíquic o social, amb independència de la seva forma i mitjà de comissió, inclosa la realitzada a través de les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment la violència digital. En tot cas, s'entendrà per violència el maltractament físic, psicològic o emocional, els càstigs físics, humiliants o denigrants, el descuit o tracte negligent, les amenaces, injúries i calúmnies, l'explotació, les agressions i els abusos sexuals, la corrupció, l'assetjament escolar, l'assetjament sexual, el ciberassetjament, la violència de gènere, la mutilació genital, el tràfic d'éssers humans amb qualsevol fi, el matrimoni infantil, la pornografia no consentida o no sol·licitada, l'extorsió sexual i la difusió pública de dades privades, així com la presència de qualsevol comportament violent en el seu àmbit familiar.

Drets dels infants i adolescents enfront de la violència: dret a la informació i assessorament, a l'atenció integral, a intervenir en el procediment judicial o a l'assistència jurídica gratuïta.

Obligació del deure de comunicació de les situacions de violència. En aquest sentit, s'estableix un deure genèric, que afecta tota la ciutadania, de comunicar de manera immediata a l'autoritat competent l'existència d'indis de violència exercida sobre infants o adolescents. Aquest deure de comunicació es configura d'una forma més exigent per a aquells col·lectius que, per raó del seu càrrec, professió, ofici o activitat, tenen encomanada l'assistència, la cura, l'ensenyament o la protecció de persones menors d'edat: personal qualificat dels centres sanitaris, centres escolars i centres d'esport i oci, i establiments en els quals resideixin habitualment infants o adolescents. En aquests supòsits, s'estableix l'obligació de les Administracions Públiques competents de facilitar mecanismes adequats de comunicació i intercanvi d'informació.



Dotar de mitjans necessaris i accessibles perquè siguin els mateixos infants i adolescents víctimes de violència, o que hagin presenciat una situació de violència, els que puguin comunicar-ho de manera segura i fàcil (Telèfon de la Infància).

Deure de comunicar l'existència de continguts a Internet que constitueixin una forma de violència o abús sobre els infants o adolescents, siguin o no constitutius de delictes, en tant que l'àmbit d'Internet i xarxes socials és especialment sensible a aquest efecte. En tot cas, la Llei garanteix la protecció i la seguretat de les persones que compleixen amb el seu deure de comunicació de situacions de violència, amb l'objectiu d'incentivar el compliment d'aquest deure.

En l'àmbit educatiu, d'oci i de l'esport, s'estableix la necessitat de comptar amb protocols d'actuació enfront d'indicis d'assetjament escolar, ciberassetjament, assetjament sexual, violència de gènere, suïcidi, autolesió i qualsevol altra forma de violència, i també de comptar amb un coordinador/a de benestar i protecció en tots els centres educatius, o el delegat/ada de protecció en el cas de l'oci i l'esport, per assessorar i ajudar en el funcionament correcte d'aquests protocols.

Exigència del requisit de no haver comès delictes contra la llibertat o indemnitat sexuals o de tràfic d'éssers humans per desenvolupar activitats que suposin contacte habitual amb persones menors d'edat. A fi d'ampliar la protecció, s'estén l'obligació d'acreditar el requisit de no haver comès delictes contra la llibertat i indemnitat sexuals a tots els treballadors i treballadores, per compte propi o aliè, tant del sector públic com del privat, així com a les persones voluntàries.

Es regula de manera completa i sistemàtica la prova preconstituïda que fixa els requisits necessaris per ser vàlida. La prova preconstituïda és un instrument adequat per evitar la victimització secundària, particularment eficaç quan les víctimes són persones menors d'edat o persones amb discapacitat necessitades de protecció especial. D'acord amb la seva especial vulnerabilitat, s'estableix la seva obligatorietat quan el testimoni sigui una persona menor de catorze anys o una persona amb discapacitat necessitada de protecció especial.

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 5/2008 de 24 d'abril, 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, hem esmentat que 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 destaquem la inclusió de clàusules específiques en els convenis col·lectius sectorials i d'empresa.