



# BdeLL

Associació esportiva de bitlles catalanes  
administracio@bitllesdelleida.cat

## **PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE**

La **igualtat entre dones i homes** és un **principi jurídic universal** reconegut per les normatives internes i internacionals; no obstant això, diverses realitats ens mostren que la igualtat plena en tots els àmbits és, ara per ara, únicament teòrica.

Una de les manifestacions més patents de la desigualtat real que encara hi ha en la nostra societat és la **presència de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en l'entorn de l'esport**.

Aquest fenomen, a més, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Assolir entorns productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació ha estat i és una prioritat i un compromís actiu i explícit de la junta directiva.

Amb el convenciment que es tracta d'una eina útil per a les organitzacions, independentment de la seva mida, i atès que es tracta d'establir un protocol amb caràcter obligatori per facilitar l'erradicació de l'assetjament i contribuir a la millora de la qualitat del treball i la salut de les persones es formalitza aquest Protocol que entrarà en vigor el 3 de setembre de 2023. segons Acord 5è de l'Assemblea General de 2 de setembre de 2023.

### **1 - MOTIVACIONS**

L'ASSOCIACIÓ DE BITLLES CATALANES TERRA FERMA DE LLEIDA (BdeLL) manifesta el seu compromís per assolir espais segurs, unes relacions basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta la voluntat de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho:

- la prevenció
- i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvolupa a l'epígraf 8-Drets i obligacions d'aquest Protocol.

## **2 - OBJECTIUS**

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn de joc i convivència on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

## **3 - ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn de l'ASSOCIACIÓ DE BITLLES CATALANES TERRA FERMA DE LLEIDA (BdeLL).

És d'aplicació a totes les persones associades i relacionades amb BdeLL i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'entitat.

## **4 - DEFINICIONS**

Que entenem per:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.



# BdeLL

Associació esportiva de bitlles catalanes  
administracio@bitllesdelleida.cat

- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals**

Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent 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:

**a) 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 no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

**b) 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.

**c) 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 o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

- **Assetjament sexual:**

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la LOIEDH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

A l'article 2 apartat o) de la LIEDH i a l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masculista: "(...) qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes, segons el



# BdeLL

## Associació esportiva de bitlles catalanes administracio@bitllesdelleida.cat

que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista”.

També, l'article 7.4 de la LOIEDH recull que “(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe ”qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.”

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament isubordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls 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.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

- **Assetjament per raó de sexe:** el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en qualsevol entorn, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

## 5 - ENTORN I VINCLES

Qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions relacionades amb BdeLL.

Això inclou també viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat, etc.

Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores, però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'entitat: voluntaris i voluntàries, clientela, proveïdors/ores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/àries, estudiants en pràctiques), persones d'altres entitats que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'entitat abasta:

- La protecció a les persones de l'entitat davant conductes d'assetjament per part de persones externes;
- La protecció a persones externes vinculades a l'entitat, encara que no hi tinguin un vincle directe.



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

Aquesta consideració és rellevant atès que cada vegada és més comú que en un mateix equip de treball coincideixin persones adscrites formalment a diferents entitats com a resultat de formes diverses de col·laboració.

## 6 - TIPOLOGIA

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- **Assetjament d'intercanvi quid pro quo**

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (incorpora el xantatge sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació: és a dir, tota persona jeràrquicament superior, sigui membre de la junta directiva o coordinador o coordinadora.

- **Assetjament ambiental**

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes
- Assetjament vertical descendent: directiu/va – associat/da
- Assetjament vertical ascendent: associat/da - directiu/va

Però cal recordar que l'assetjament ambiental també pot ser produït per part d'una persona externa vinculada d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

## 7 - PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

- **Respecte i protecció**

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les



# BdeLL

## Associació esportiva de bitlles catalanes administracio@bitllesdelleida.cat

persones afectades.

- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

- **Confidencialitat**

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

- **Dret a la informació**

- Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant, i segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

- **Suport de persones formades**

- L'entitat buscarà la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

- **Diligència i celeritat**

- El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases, per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia

- **Tracte just**

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

- **Protecció davant de possibles represàlies**

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

- **Col·laboració**

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

- **Mesures cautelars**

- Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars (exemples: suspensió de la consideració de soci, allunyament ...).





# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

## 8 - DRETS I OBLIGACIONS

### Obligacions per part de l'entitat

1. Garantir el dret de les persones associades i relacionades amb l'entitat:
  - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe,
  - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
  - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i entorn que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les entitats dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

### Persones associades i voluntàries: drets i obligacions

**Drets.** Les persones associades i voluntàries tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. És per això que la resta de persones associades i voluntàries de l'entitat tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies.

**Obligacions.** D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'entitat en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

**Recomanacions.** Es recomana potenciar un paper actiu de les persones associades i voluntàries en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els associats/des i voluntaris/es tenen un paper clau per crear un entorn en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden patir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.





## **9 - PREVENCIÓ**

Les accions preventives cap a les persones associades i voluntàries són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones associades i voluntàries.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.

## **10 - PROCÉS D'INTERVENCIÓ**

El procediment de l'entitat es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

### **FASE 1: COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT**

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (noms i cognoms) i les seves dades de contacte.

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'entitat, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

## **FASE 2: DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.



# BdeLL

## Associació esportiva de bitlles catalanes administracio@bitllesdelleida.cat

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a annex.

La Comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries.

Les funcions de la Comissió d'investigació són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si s'hi constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
  - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
**administracio@bitllesdelleida.cat**

d'assetjament.

- Si hi ha dues o més persones assetjades.
- Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
- Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
- Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
- Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per personal mèdic.
- Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis de persones del seu entorn, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'entitat o persona en qui delegui).

## **FASE 3: RESOLUCIÓ**

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'entitat o persona en qui delegui) emet una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- a) Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).
- b) Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament: arxivament de la denúncia.

A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats.

Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en



# BdeLL

## Associació esportiva de bitlles catalanes administracio@bitllesdelleida.cat

el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

## 11 - SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Aquesta entitat es reunirà amb els associats/des i voluntaris/es sempre que calgui, i a petició d'una de les parts, per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

1. Nombre de persones que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe, com a percentatge del total de persones associades i voluntàries.
2. Nombre de persones que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe, com a percentatge del total de persones associades i voluntàries.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any.

## 12 - INFORMACIÓ A L'EQUIP

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat a l'entitat: equips directiu, associats, voluntaris i voluntàries, ...

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol. Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.



# BdeLL

Associació esportiva de bitlles catalanes  
administracio@bitllesdelleida.cat

Espai reservat per al Registre d'Entrada

Núm. d'Expedient

[Document d'ús intern. No el publiquem ni en feu difusió]

## Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe <sup>(7)</sup>

### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

### Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

### Relat dels fets <sup>(8)</sup>

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

<sup>7</sup> En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

<sup>8</sup> Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



# BdeLL

**Associació esportiva de bitlles catalanes**  
administracio@bitllesdelleida.cat

## **DECÀLEG TOLERÀNCIA 0**

1. Estar compromès/sa amb la igualtat efectiva de dones i homes.
2. Adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació interpersonal.
3. No tolerar cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels voluntaris i voluntàries i, clientela, proveïdors/ores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'entitat.
4. Vetllar per assegurar la qualitat de l'activitat i la salut de les persones voluntàries i associades.
5. Aplicar, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir a les persones contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
6. Disposar d'un protocol d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns segurs i respectuosos per a totes les persones.
7. Facilitar informació i formació a les persones associades i voluntàries i a la direcció de l'entitat sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.
8. Arbitrar procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
9. Aplicar mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.
10. Posar a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, protecció de dades i celeritat del procediment d'investigació