

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE
POSSIBLES SITUACIONS D'ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL, PER
RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE,
EXPRESSIÓ DE GÈNERE I AGRESSIONS SEXUALS REALITZADES DE
FORMA DIGITAL**



CLUB MUNTANYENC MOLLET



R13-3 Ed. 2
27/02/2025



ÍNDEX

1. VIGÈNCIA DEL PROTOCOL I REVISIÓ	3
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
3. REFERÈNCIES LEGALS.....	4
4. OBJECTIUS.....	5
5. ÀMBIT D'APLICACIÓ	6
6. DEFINICIONS.....	6
7. PRINCIPIS I GARANTIES	11
8. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA, LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I LES PERSONES TREBALLADORES.....	13
9. AGENTS RESPONSABLES DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL	14
10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ	14
10.1 Primera fase: Comunicació	14
10.2 Segona fase: investigació	17
10.3 Tercera fase. Resolució	18
11. COMUNICACIÓ A LES PARTS DE L'INFORME FINAL.....	19
12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ	19
13. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA.....	20
14. APUNTS FINALS	20
ANNEX 1	21



1. VIGÈNCIA DEL PROTOCOL I REVISIÓ

Aquest protocol en la seva versió segona entra en vigor en el moment de la seva aprovació i comunicació pública a la seva plantilla, i tindrà una vigència indefinida, sens perjudici de l'obligació de que sigui revisat anualment, incorporant els canvis que s'hagin pogut apreciar durant la seva posada en pràctica.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'empresa pretén vetllar pel respecte a les persones, prevenir l'assetjament, les actituds sexistes i la discriminació, com a condició indispensable per el seu desenvolupament personal i professional.

Totes les persones que integren l'empresa, aquelles amb les que l'entitat manté una relació contractual de caràcter professional, així com qualsevol altra vinculada d'alguna manera a l'empresa han de vetllar perquè en el sí de la mateixa no es produeixi cap vulneració de drets fonamentals, recollits en els articles 10.1, 14 i 18.1 de la Constitució Espanyola.

EL **CLUB MUNTANYENC MOLLET** es compromet a assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Per aquest motiu s'ha creat el present protocol com a mesura d'actuació contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.

Aquest protocol servirà com a instrument per tal de definir polítiques de prevenció de riscos laborals de caràcter psicosocial a l'empresa i el procediment d'intervenció davant de fets que puguin ser considerats d'assetjament en l'àmbit laboral. Per altra banda, facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat per la Comissió formada per l'empresa (President: Carles Matute, Secretari: Lluís Mas) i de les persones treballadores (Àngels Maldonado)





3. REFERÈNCIES LEGALS

Europeu:

- Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu per la que es tramita l'acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 8 de setembre de 2007.
- Acord Marc Europeu sobre assetjament i violència en el lloc de treball (2007).
- 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 igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- Recomanació de la Comissió, de 27 de novembre de 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home al treball.

Espanyol:

- Constitució espanyola. Els articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Real Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, per el que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels Treballadors, (articles 4.2.e i 54.2.c.g)
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals. (articles 14i següents)
- Llei 51/2003, de 2 de desembre, d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat.
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones. (article 48).
- Llei 15/2020, del 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.
- Real Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost per el que s'aprova el text refós de la Llei d'infraccions i Sancions de l'ordre social.
- Llei orgànica 10/2022, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023 de 28 de febrer per a la Igualtat Real i Efectiva de les persones TRANS i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Codi penal: Art 184. Tipifica l'assetjament sexual com a delictes. Art. 314: exposa les sancions a la discriminació laboral per raó de sexe i orientació sexual.

Català:

- 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, dels drets de les dones a erradicar la violència masclista.
 - Llei 17/2020, de 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
 - Art 1: les referències a les dones també s'hi afegeixen les dones transgènere.
 - Art. 4: S'incorpora la violència digital com a manifestació de violència masclista i misogínia.
 - Art 5: àmbit de la violència masclista. El tercer fa referència a la violència en l'àmbit laboral.
 - També s'introdueixen la reparació com a principi rector de l'abordatge de les violències masclistes, així com la perspectiva interseccional.
 - Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
 - Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
 - Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.

4. OBJECTIUS

Els objectius del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere i violències realitzades de forma digital.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins els terminis que estableix el Protocol.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat. Prevenir les conductes d'assetjament o de discriminació en qualsevol de les seves formes que es puguin produir en el si de l'empresa amb ocasió del treball, ja sigui dins o fora de la feina.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir la protecció de les persones treballadores pels drets de tracte just així com la seva confidencialitat.



5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de **CLUB MUNTANYENC MOLLET**.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de **CLUB MUNTANYENC MOLLET** 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 **CLUB MUNTANYENC MOLLET**, també és d'aplicació als tercers aliats a l'empresa (persones associades, clients, usuaris i abonats).

6. DEFINICIIONS

Assetjament laboral

Als efectes d'aquest protocol i clarificant la definició d'assetjament laboral continguda a la Llei Orgànica 5/2010 es considera com assetjament laboral o psicològic "l'exposició a conductes de violència psicològica intensa, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps cap una o més persones, per part d'altre/s que actuen enfront a aquell/es des d'una posició de poder –no necessàriament jeràrquica sinó en termes psicològics-, amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn hostil o humiliant que pertorbi la vida laboral de la víctima.

Aquesta violència es dona en el marc d'una relació de treball però no respon a les necessitats d'organització del mateix i suposa tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut".

En aquest context, perquè una conducta pugui ser qualificada d'assetjament laboral es requerirà que es compleixin totes les condicions que s'han subratllat a la definició anterior. No tindran, per tant, la consideració d'assetjament laboral les següents conductes, tot i que es consideren reprovables, indesitjables, inacceptables i que es puguin emmarcar dintre d'un fenomen més ampli com és la violència psicològica en el treball:

- Conductes que es produeixen des d'una relació simètrica i que defineixen un conflicte entre les parts en l'àmbit de treball, ja sigui de manera puntual o més permanentment.
- Les accions de violència en el treball realitzades des d'una posició prevalent de poder sobre la víctima, però que no siguin realitzades de forma reiterada i prolongada en el temps.





- Situacions de "maltractament psicològic a la feina", similars a les incloses en l'assetjament ("mobbing"), però sense el component de repetició i durada que es requereix per considerar-lo com a tal. Aquestes conductes han de ser igualment previngudes i avortades, així com sancionades d'acord amb el règim disciplinari de l'empresa, però no com a "mobbing".

Assetjament sexual

El constitueix 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.

Suposarà un agreujament si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició de superioritat dins de l'àmbit laboral, o es dona per una persona les decisions de la qual poden tenir efectes sobre la feina o condicions laborals de la persona assetjada

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:

Verbal

- Invitacions impúdiques o vexatòries
- Invitacions reiterades de caire personal a actes socials lúdics, quan la persona receptora ja s'ha manifestat que no resulten desitjades
- Demandes de favors sexuals
- Fer bromes i comentaris obscens
- Amenaça de difondre calúmnies o fets coneguts per la persona assetjada
- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.

No verbal

- Gestos obscens
- Mirades lascives al cos
- Enviament de missatges per e-mail, SMS o mitjançant altres sistemes, de caràcter ofensiu o sexual.



Físic

- Arraconar
- Violència física
- Contacte físic deliberat i no sol·licitat o un apropament físic excessiu o innecessari, com ara tocar, pessigar, fregar-se quan està a prop, etc.

Assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere:

Qualsevol comportament reiterat realitzat en funció del sexe, l'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es tracta d'una violència psicològica abusiva i injusta exercida de forma sistemàtica i contínua sobre una altra persona amb l'objectiu de trencar les seves xarxes de comunicació, atemptar contra la seva reputació, minvar la seva autoestima, degradar les seves condicions de treball, etcètera produint un mal progressiu i lesió a la seva dignitat, i a la seva salut.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones en relació a l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A tall d'exemple, i sense ànim excloent 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, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- 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, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Utilitzar humor sexista, racista o homòfob.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.





- Fer xantatge sexual per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Tipus d'assetjament:

- Assetjament vertical descendent: pressió que exerceix una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.
- Assetjament vertical ascendent: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra amb superioritat jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: pressió que exerceixen una persona o un grup de persones sobre una altra persona de la mateixa categoria o grup de treball.

Les conductes d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere, de l'orientació sexual, de la identitat de gènere o l'expressió de gènere es poden produir en el centre de treball i durant la jornada laboral, o fora del centre de treball i de l'horari laboral si tenen relació amb la feina.

Així mateix, es poden produir conductes d'assetjament sexual o per raó del sexe, de l'orientació sexual o de la identitat sexual entre persones de l'Empresa i persones externes, com ara proveïdors o empreses col·laboradores.

Assetjament realitzat de forma digital:

Són aquelles agressions perpetrades a través d'internet, els ordinadors, els mòbils, les xarxes socials, webs o fòrums, correus electrònics i sistemes de missatgeria instantània o altres mitjans semblants.

Actes que podem identificar com a violències masclistes digitals

Violències masclistes digitals en general: actes que comporten discursos altament masclistes i per raó de sexe i/o gènere. Els agressors masclistes que les exerceixen busquen menystenir les dones, sobretot les seves parelles i ex-parelles, així com els seus èxits. Busquen aïllar-les, silenciar-les, controlar-les, menystenir-les, amargar-les i deprimir-les amb comportaments com els següents:

- Insults, injúries per raó de sexe, gènere i/o orientació sexual.
- Discursos d'odi contra les dones.
- Desprestigi o difamació en línia per perjudicar la reputació, la fama o l'honor.
- Ciberassetjament (enviar missatges de manera repetitiva, fins i tot, compulsiva a fi de controlar o aconseguir que es faci alguna acció com a



- conseqüència de l'esgotament).
- Amenaces.
 - Prohibició d'accés, ús i publicació a internet, aplicacions i/o dispositius i tecnologies de la informació i comunicació.
 - **Violències masclistes digitals de caràcter sexual:** l'agressor vol danyar, abusar i agredir sexualment les dones, a més de controlar-ne els cossos, la sexualitat i el gaudi:
 - Amenaces de violació, agressió sexual o/i abús sexual.
 - Assetjament sexual (contactar i molestar repetidament amb continguts sexuals o fer que altres contactin amb la persona per a actes sexuals).
 - Pornografia no consentida (distribuir vídeos i imatges íntims sense consentiment).
 - Comentaris de contingut sexual amb voluntat despectiva.
 - *Grooming* (captar menors per abusar sexualment o fer-los víctimes de tràfic de persones per explotació sexual).
 - Exhibicionisme digital (enviar comentaris i imatges de caràcter sexual sense haver-ho demanat ni haver-ne obtingut consentiment).
 - Registre i difusió de violacions en directe (compartir-les en xarxes o en grups).
 - **Violències masclistes digitals d'alt component tecnològic:** requereixen coneixements tècnics més o menys sofisticats, com per exemple:
 - Crackeig de comptes (entrar en els comptes i perfils digital de manera fraudulenta amb la intenció de fer mal).
 - Silenciament (atacar sovint i de manera sistemàtica, servidors, llocs web o perfils de dones, així com dur a terme un bombardeig per silenciar o invisibilitzar aquests perfils).
 - Control remot (programes o dispositius espia o de vigilància per controlar els moviments).
 - Suplantació i robatori d'identitats en les xarxes o perfils socials.

Els àmbits on es poden donar les violències masclistes són:

- Àmbit sexoafectiu: quan són exercides per parelles, exparelles, marits, amants o similars.
- Àmbit familiar: l'agressor pot ser un home de l'entorn familiar com el pare, el germà, el tiet, el fill, etc.
- **Àmbit laboral:** l'agressor pot ser un company de feina, el cap, un client, etc.
- Àmbit sociocomunitari: l'agressor és un amic, examic, un company de classe, persona coneguda o desconeguda per la víctima, etc.



7. PRINCIPIS I GARANTIES

Tot el procediment des del la seva activació fins que conclou ha de garantir els següents aspectes:

- Qualsevol persona treballadora té l'obligació de posar en coneixement dels seus superiors jeràrquics els casos de possible assetjament laboral que conegui per corregir-los a l'origen.
- La persona afectada per una circumstància d'assetjament laboral podrà denunciar-ho davant l'organització i tindrà dret a obtenir una resposta sempre que hi hagi constància de la seva denúncia.
- Tota persona involucrada en el procés de tramitació haurà de prestar atenció i tramitar qualsevol de les queixes que rebí sobre suposats casos d'assetjament laboral.
- L'aplicació d'aquest protocol no ha d'impedir en cap cas la utilització paral·lela o posterior, per part de les persones implicades, de les accions administratives o judicials que preveu la llei.
- La direcció de l'empresa ha de promoure la eficàcia d'aquest procediment dotar-lo dels recursos necessaris i vetllar per la seva operativitat.

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades. Es per això que en el moment d'iniciar-se el tràmit s'assignarà un codi numèric, per identificar tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.

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'empresa compta amb 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 o 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'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

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

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenió de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.





8. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA, LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ I LES PERSONES TREBALLADORES

OBLIGACIONS PER PART DE L'EMPRESA

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral: a no ser discriminades sexualment, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere 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 laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

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

PARTICIPACIÓ DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA I LA COMISSIÓ D'INVESTIGACIÓ

Obligació de les persones de referència i la comissió d'investigació de contribuir a prevenir l'assetjament. Participar en el seguiment del Protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema, proposant accions de difusió i formació. Assegurar la inexistència de represàlies per les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere. Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i les persones de referència i la comissió d'investigació.

PERSONES TREBALLADORES: DRETS I OBLIGACIONS

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable, a no patir assetjament ni cap vulneració de drets fonamentals, recollits en els articles 10.1, 14 i 18.1 de la Constitució Espanyola.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte a les persones, la corresponsabilitat d'avisar quan siguin testimonis d'algun acte d'assetjament,



preservar la intimitat de les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

9. AGENTS RESPONSABLES DE L'APLICACIÓ DEL PROTOCOL

Persones responsables de conèixer la denúncia:

- Comissió d'investigació
 - Mercè Cervera Andrés
 - Antonio Felices Pérez del Corral
-

Persona responsable d'activar el protocol:

- Carles Matute

Comissió d'investigació

Sempre que no estiguin implicats ens els fets investigats:

Amb dret a veu i vot:

Persones de referència

- Mercè Cervera Andrés
- Antonio Felices Pérez del Corral

Amb dret a veu però no a vot:

Professionals externs si s'escau

Òrgan de decisió:

President: Carles Matute

Secretari: Lluís Mas i Pi

10. PROCÉS D'INTERVENCIÓ

10.1 Primera fase: Comunicació

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

La primera part de la fase, des de la comunicació fins a l'assessorament, que té una durada màxima de 3 dies, i s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i d'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

La comunicació es presenta a les persones de referència designades com a òrgan encarregat de la investigació que son:

- **Mercè Cervera Andrés - Telèfon:**
- **Antonio Felices Pérez del Corral - Telèfon:**

O a través dels següents canals de comunicació:

- **cmuntanyencmollet@gmail.com**
- Formulari de denuncia. A l'annex I s'inclou el model de denúncia.

Les funcions de les persones de referència són:

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

L'escrit de denúncia es dirigirà a la Comissió d'Investigació, que en l'àmbit d'aquest Protocol té encomanada l'acceptació o no a tràmit de denúncia el diagnòstic de la situació i la proposta de mesures correctores en matèria d'assetjament laboral.

Aquesta denúncia es realitzarà digitalment garantint la màxima confidencialitat possible a través del canal **DEFINIR CANAL DENUNCIA**

Un cop rebuda la denuncia, aquesta comissió pot decidir si ampliar els seus membres amb alguna persona que representi a les persones treballadores (tot i que actualment no hi ha representació dels treballadors ni delegats de prevenció).

Així, la comunicació d'un possible cas ha de ser-li derivada tan ràpidament com sigui possible.

Un cop la comissió sigui coneixedora de l'existència d'un possible cas, les següents accions a desenvolupar són les següents:



- Informar a la víctima que les vies de resolució són:
 - La via interna a través de denúncia dins el procediment del protocol d'assetjament que tingui implantat **CLUB MUNTANYENC MOLLET** La via administrativa interposant denúncia davant Inspecció de Treball.
 - La via externa o judicial, interposant una demanda en l'ordre social o presentació de denúncia o querella en l'ordre penal (via judicial). La utilització de la via interna no exclou la utilització de la via externa, així com poder sol·licitar mesures cautelars, però si suspèn el procediment en via interna fins que la resolució judicial esdevingui ferma, als efectes de tramitació d'un expedient sancionador, en aquest cas a **CLUB MUNTANYENC MOLLET** respecte dels fets que es declarin provats
- Valorar (i si es el cas, garantir) la seguretat de la persona afectada pel suposat cas (és a dir, valorar i proposar mesures cautelars).
- Obtindre un relat detallat del possible cas, directament de la persona afectada.
- Esforçar-se per mantenir la confidencialitat del cas.
- Acompanyar a la persona afectada.
- Decidir la externalització de la valoració del cas i supervisar la tasca de l'equip extern.
- Valorar la recusació dels membres de la comissió / persona referent (per incompetència tècnica o vinculació prèvia amb les parts).

Un cop disposin del relat detallat de la reclamació i, si es considera adient, una entrevista amb la persona afectada, la comissió decidirà:

- A) Procedir a una ampliació de la investigació del cas.
- B) No procedir a l'ampliació de la investigació i donar per tancat el cas. En aquest cas, s'emetrà una acta de tancament, amb recomanacions de gestió del cas i, si s'escau, conclusions.

Si el cas ha estat externalitzat, l'acta de tancament es basarà en el text de l'informe que emetrà prèviament l'equip extern (també anomenat *informe preliminar*).

En el cas que la persona que comunica el cas o la suposada afectada no aportin dades per dur a terme aquesta valoració (no col·laborin) o es detecti qualsevol inconsistència, es derivarà el cas a RH / RL perquè valorin obrir un expedient informatiu – disciplinari i esgotar les possibilitats d'obtenir informació sobre el cas.



10.2 Segona fase: investigació

Un cop s'ha establert la necessitat d'investigar exhaustivament la reclamació, la Comissió d'Investigació pot optar per externalitzar la valoració o abordar-la directament.

En cas d'externalitzar la investigació, l'empresa haurà de facilitar les dades i els contactes que siguin necessaris.

Si la Comissió considera que existeix una incompetència de l'equip extern (en qualsevol sentit del terme), pot instar la finalització de la valoració externa i considerar el canvi d'equip tècnic.

Els principis de la intervenció són:

- Protecció de totes les parts
- Confidencialitat del procés vinculat per totes les parts
- Voluntarietat en la participació
- Defensa de la imatge pública de tots els implicats
- Defensa de la imatge pública de l'Empresa
- Presumpció d'innocència
- Celeritat

La defensa d'aquests principis serà la motivació essencial de les accions del procés en marxa.

En cas de que la investigació es decideixi portar a nivell intern, la Comissió haurà de reunir-se dins el termini de deu dies hàbils des de la recepció de la denúncia amb la persona denunciant i la denunciada i amb tots els possibles testimonis o terceres persones implicades en el cas, tots aquests hauran de portar totes les possibles proves que ajudin al bon desenvolupament de la investigació.

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

A tall d'exemple, s'apunten les més habituals:

- *Arxivar la sol·licitud d'intervenció pel desistiment de la persona sol·licitant, per la manca d'objecte o per indicis insuficients.*
- *Proposar la incoació d'un expedient disciplinari en el sentit que, la situació, tot i no ser constitutiva d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, és motiu d'una altra falta disciplinària.*
- *Proposar la incoació d'un expedient disciplinari, perquè hi ha indicis clars d'assetjament psicològic laboral o d'una altra discriminació, juntament amb una proposta de mesures correctores.*



L'informe vinculant (que contindrà, com a mínim, antecedents, metodologia, conclusions i recomanacions) es comunicarà a la Comissió (o ja s'haurà redactat allà) que emetrà un acta de tancament.

L'acta de tancament (o final) es redactarà en un termini màxim de deu dies hàbils des de la recepció o finalització de l'informe vinculant, aquesta contindrà la informació necessària per informar a les parts interessades (reclamant, reclamada, testimonis, recursos humans...) amb la major cura possible per la defensa dels principis a dalt citats; però contindrà, com a mínim, la identificació de les parts, les conclusions de la valoració duta a terme i les recomanacions de gestió del cas.

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. **CLUB MUNTANYENC MOLLET** posarà a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

En cas que a l'informe es recomani que el departament de recursos humans siguin coneixedores de l'informe complet, la comissió traslladarà l'informe a aquestes instàncies.

10.3 Tercera fase. Resolució.

Una vegada finalitzat el procediment es procedirà a la notificació de l'informe final tant a la part demandant com a la part demandada. En cas que l'informe estableixi que no hi ha indicis d'assetjament de qualsevol dels tipus que s'han regulat en aquest protocol, es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

També cal tenir en compte si els fets no són tipificats com una de les situacions d'assetjament previstes en aquest Protocol, a proposta de la Comissió i amb el consentiment d'ambdues parts, es pot dur a terme un procés de mediació o de conciliació, el qual s'ha d'iniciar en un termini no superior als cinc dies hàbils des de la notificació de l'informe final. Es pot nomenar una persona externa a **CLUB MUNTANYENC MOLLET** per realitzar la mediació o conciliació.

La persona responsable de la mediació o conciliació elabora un informe final, tant si s'ha arribat a un acord com si no, signat per totes les parts. Aquest informe es remet al President del Club Muntanyenc Mollet i, en cas d'haver externalitzat mediació o conciliació, també es remet l'informe a la comissió d'investigació.



En cas de que l'informe conclouï que si hi ha existència d'assetjament, es procedirà a executar les recomanacions exposades o aquelles que, a criteri de l'empresa, compleixin millor l'efecte buscat amb les recomanacions facilitades (mesures correctores, expedient disciplinari).

11. COMUNICACIÓ A LES PARTS DE L'INFORME FINAL

La informació resultant de l'informe final s'ha d'acordar com, què i a qui es lliurarà la informació d'aquest informe.

A títol orientatiu s'estableix:

- **A les persones implicades (persona sol·licitant i a la persona denunciada):** Conclusions i recomanacions.
- **Als testimonis:** No se'ls fa cap tipus de comunicació.
- **A les unitats o serveis que corresponguin:** les mesures preventives o correctores que es recomanen a les conclusions.
- **Al comitè de seguretat i salut:** informació estadística, número de casos oberts, percentatge indicis confirmats, tipus de mesures recomanades, etc. No es poden donar dades personals.

L'informe:

- Es guarda al Servei pactat: Carpeta de PRL amb només accés a persones autoritzades
- A les persones implicades se'ls pot deixar llegir i prendre notes de l'informe però no se'ls hi entrega.
- A la resta de persones que demanin accedir només poden llegir-lo de manera anonimitzada.
- Només es pot mostrar informe a jutges/ jutgesses i inspecció de treball.

12. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

CLUB MUNTANYENC MOLLET _proveirà dels mitjans suficients per dur a terme un seguiment longitudinal de cada cas presentat a la Comissió durant 1 any (o fins que la Comissió d'investigació consideri tancat definitivament cada cas) i, al menys anualment, valorarà la qualitat del protocol, el grau de coneixement del mateix per la plantilla i la quantitat i tipologia de les seves activacions, a fi de adaptar les mesures preventives a la realitat de l'organització.

Aquesta reunió anual emetrà un acta en el qual s'apuntarà l'estat de cada cas i l'evolució d'aquestes tipologies psicosocials a l'entorn de treball.

Així mateix, s'estudiaran els processos iniciats i es valorarà actualitzar el present protocol.





13. INFORMACIÓ A LA PLANTILLA

Un cop aprovat el text del protocol:

- S'ha de difondre l'existència del protocol entre la plantilla (emprant una campanya de formació / informació a criteri de l'organització), garantint el seu coneixement.
- S'ha de difondre el posicionament de tolerància zero de l'empresa envers qualsevol forma de discriminació.
- S'ha de formar a les persones de referència en la valoració de riscos psicosocials crítics i en la dinàmica del propi protocol.
- S'ha d'incloure de forma efectiva dins del pla de coordinació d'activitats preventives.

14. APUNTS FINALS

Es dona per entès que:

- L'ús maliciós del present procediment (per exemple, promoure una denuncia falsa) és una acció greu i sancionable.
- Els terminis temporals d'execució de les diferents fases són merament orientatius, i que es valoraran segons la situació de risc de la persona afectada i d'altres consideracions conjunturals (per exemple, disponibilitat dels testimonis, capacitat de l'organització per accedir a determinades dades, personal de baixa...).
- De fet, la legislació laboral espanyola estableix que l'**assetjament** laboral constitueix un incompliment greu de les obligacions laborals i pot ser **motiu** d'acomiadament disciplinari segons el que disposa l'article 54 de l'Estatut dels treballadors.



ANNEX 1

Model de denúncia interna.

Protocol per a la prevenció i la gestió de l'assetjament ¹

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms		DNI/NIE
Sexe	Edat:	
☐ dona ☐ home ☐ No binari		
Domicili del centre:	Telèfon de contacte:	
Lloc de treball:	Adreça electrònica:	

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms		DNI/NIE
Sexe	Edat:	
☐ dona ☐ home		
Domicili del centre:	Telèfon de contacte:	
Lloc de treball:	Adreça electrònica:	

Relat dels fets

(Indicar dates, durada, freqüència)

Testimonis

(Indicar noms i cognoms)

1. ...
2. ...
3. ...

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Noms i cognoms

Signatura de la persona que denuncia
Noms i cognoms

Dades de contacte

Lloc i data

