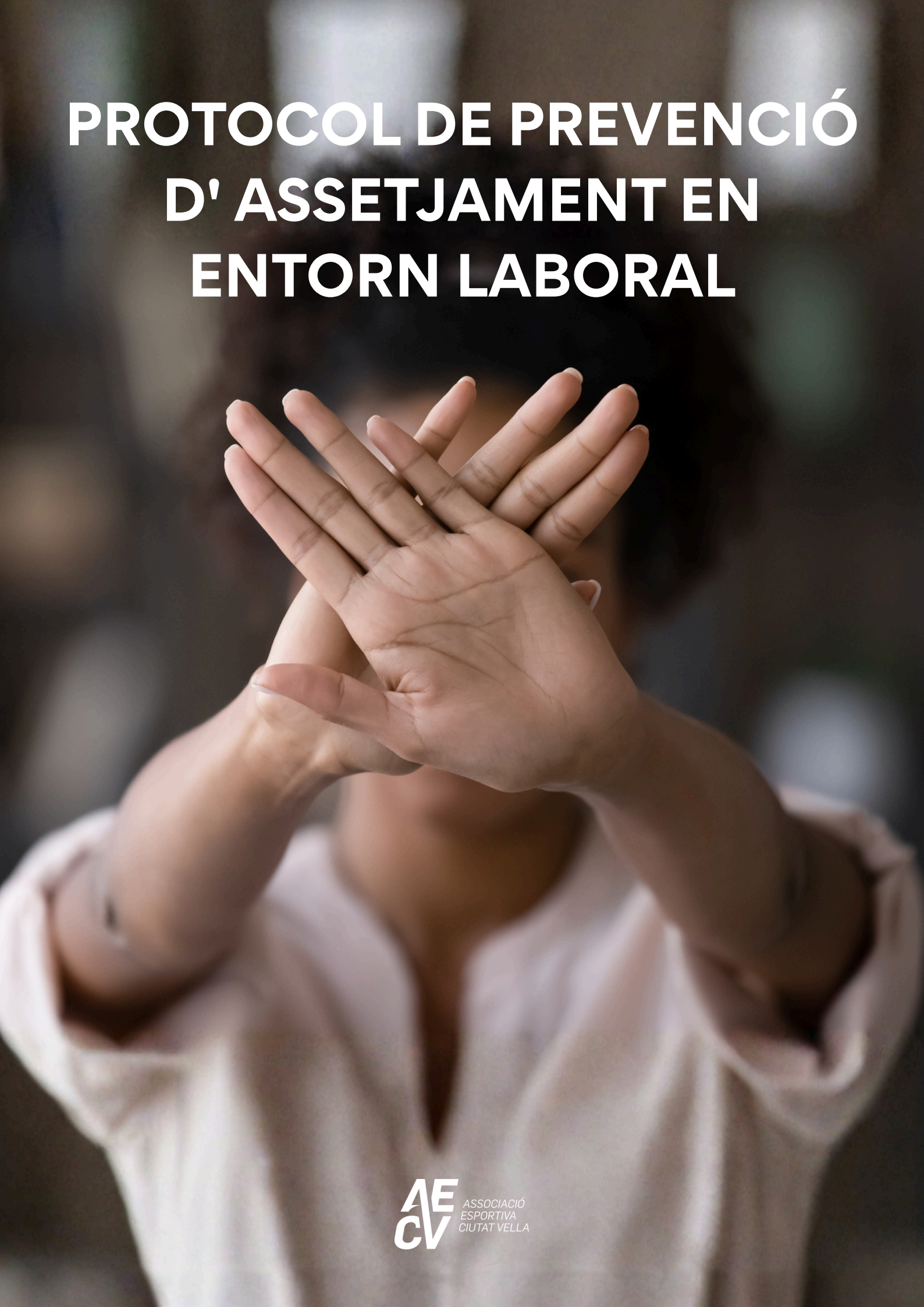
PROTOCOL DE PREVENCIÓ D' ASSETJAMENT EN ENTORN LABORAL



AECV
ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA

ÍNDEX

1. IDENTIFICACIÓ, SEGUIMENT I CONTROL DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT EN L'ENTORN LABORAL
2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS
3. OBJECTE
4. ÀMBIT D' APLICACIÓ
5. MARC LEGAL
6. DEFINICIONS
7. PROCEDIMENT D' EXECUCIÓ DEL PROTOCOL
8. COMITÉ DE GESTIÓ

ANNEXOS PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT

ANNEX A: Model de comunicació format paper

ANNEX B: Model de comunicació format electrònic

ANNEX C: Model de resolució davant la comunicació rebuda

ANNEX D: Comunicat per a treballadors

ANNEX E: Pautes generals per solucionar un conflicte laboral

DECLARACIÓ RESPONSABLE/CONFIRMACIÓ DE REBUT

1. IDENTIFICACIÓ, SEGUIMENT I CONTROL DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ D' ASSETJAMENT EN ENTORN LABORAL

Aprovació Protocol d'assetjament en l'entorn laboral

TÍTOL	Protocol de Prevenció d'assetjament sexual		
Versió	2.0	**Anualitat**	2025
Aprovat per	Òrgan de govern Comissió d' Igualtat Departament de RRHH	**Data Aprovació**	15/10/2025

1. Entitats on aplica el present Protocol

Raó Social	ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA
NIF	G08941494
Domicili Social	CARRER MARIA CASAS MIRA 38-42

2. Seguiment i control

HISTÒRIC DE VERSIONS		
Versió	**Anualitat**	**Resum dels canvis produïts**
1.0	2021	Protocol de Prevenció de l' assetjament sexual
2.0	2025	Protocol de Prevenció de l' assetjament sexual

3. Llista de distribució del Protocol

Versió	**Persona/ Càrrec/ Equip**	**Data**
2.0	Òrgan d'administració Comissió d' Igualtat Departament de RRHH Persones treballadores	13/11/2025

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Compromís institucional davant l'assetjament i la violència en l'àmbit laboral

L'entitat parteix del convenciment que totes les persones tenen dret a desenvolupar la seva activitat professional en un entorn respectuós, segur i lliure de qualsevol conducta que pugui vulnerar la seva dignitat personal o professional. El respecte a la igualtat, la llibertat i la integritat de les persones constitueix un principi essencial que ha de presidir totes les relacions laborals dins l'organització.

En aquest sentit, l'entitat reconeix que les situacions d'assetjament i de violència en l'àmbit laboral representen una expressió greu de desigualtat i abús de poder, i suposen una vulneració directa de drets fonamentals com la dignitat, la llibertat personal, la integritat física i moral, la intimitat i el dret a la no-discriminació. Aquestes conductes poden adoptar formes molt diverses, incloent l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, així com les conductes discriminatòries o vexatòries basades en l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.

L'entitat és conscient que aquestes situacions no només tenen conseqüències greus per a les persones que les pateixen afectant la seva salut física, psicològica i emocional, sinó que també impacten negativament en el clima laboral, en la qualitat de les relacions professionals i en el funcionament general de l'organització. La tolerància o la manca de resposta davant aquest tipus de conductes pot generar entorns de treball insegurs, desmotivació, absentisme i deteriorament del compromís professional.

Per aquest motiu, l'entitat manifesta de manera expressa el seu rebuig absolut a qualsevol forma d'assetjament o violència en el treball, amb independència de la relació jeràrquica entre les persones implicades, de la seva antiguitat, del tipus de contracte o de qualsevol altra circumstància personal o professional. Cap conducta d'aquest tipus serà tolerada.

En coherència amb aquest compromís, l'entitat assumeix la responsabilitat de prevenir l'aparició de situacions d'assetjament mitjançant la informació, la sensibilització i la definició de normes clares de comportament, així com d'actuar amb diligència davant qualsevol indici o denúncia que es pugui produir. Aquesta actuació s'ha de dur a terme amb respecte absolut als drets de totes les persones implicades, garantint la imparcialitat, la confidencialitat i la protecció davant possibles represàlies.

Mitjançant el present Protocol, l'entitat estableix un marc d'actuació que permet:

- Definir què s'entén per assetjament i violència en l'àmbit laboral.
- Fixar els principis que han de regir la prevenció i l'actuació.
- Regular un procediment clar i accessible per a la comunicació i gestió de possibles situacions.
- Garantir una resposta adequada, eficaç i respectuosa amb la normativa vigent.

Aquest Protocol és d'aplicació a totes les persones que formen part de l'organització, amb independència del seu càrrec o funció, així com a qualsevol altra persona que mantingui una relació professional amb l'entitat. Amb la seva aprovació i difusió, l'entitat reforça el seu compromís amb la creació d'un entorn laboral saludable, basat en el respecte mutu, la igualtat d'oportunitats i la tolerància zero davant qualsevol conducta d'assetjament o violència.

Corresponsabilitat i cultura preventiva

L'entitat considera que la prevenció de l'assetjament i de qualsevol forma de violència en l'àmbit laboral no és únicament una responsabilitat de l'organització, sinó una tasca compartida que implica totes les persones que en formen part. En conseqüència, totes les persones treballadores tenen el deure de contribuir a la creació d'un entorn laboral basat en el respecte, la convivència i la tolerància zero davant conductes inadequades.

En aquest sentit, l'entitat promou una cultura organitzativa fonamentada en la prevenció, la sensibilització i la detecció precoç de situacions que puguin derivar en conductes d'assetjament o violència. Aquest enfocament preventiu implica fomentar actituds responsables, relacions professionals respectuoses i canals de comunicació oberts que permetin actuar abans que aquestes situacions es cronifiquin o s'agreugin.

L'entitat reconeix la importància del paper dels càrrecs de responsabilitat i comandaments intermedis en la identificació, gestió i prevenció d'aquestes conductes, i estableix el seu compromís perquè actuïn com a referents en el compliment dels principis recollits en aquest Protocol, garantint un tracte respectuós i una resposta adequada davant qualsevol indici d'assetjament.

Així mateix, l'entitat es compromet a informar adequadament sobre el contingut del Protocol, a facilitar-ne l'accés i a promoure accions de sensibilització que contribueixin a generar consciència sobre les conductes que no són admissibles en l'entorn laboral, així com sobre els drets i deures de totes les persones treballadores.

Aquest enfocament col·lectiu i preventiu té com a finalitat consolidar un entorn de treball en què la dignitat, el respecte i la igualtat siguin valors reals i compartits, i en què qualsevol conducta d'assetjament o violència sigui identificada, abordada i erradicada amb la màxima diligència.

Principis de respecte, garantia de drets i confiança en l'actuació

L'entitat considera essencial que qualsevol actuació relacionada amb situacions d'assetjament o violència en l'àmbit laboral es dugui a terme des d'un enfocament respectuós amb els drets de totes les persones implicades. Aquest Protocol s'inspira en els principis de dignitat, respecte, equitat i responsabilitat, i té com a finalitat garantir una gestió adequada, rigorosa i humana de les situacions que puguin sorgir.

En aquest sentit, l'entitat assumeix el compromís de garantir que totes les actuacions derivades de l'aplicació del present Protocol es desenvolupin amb imparcialitat, objectivitat i proporcionalitat, evitant qualsevol judici previ i assegurant el dret d'audiència de totes les parts implicades. Igualment, es vetllarà perquè les persones afectades rebin un tracte respectuós i no revictimitzador al llarg de tot el procés.

L'entitat entén que la confiança en els mecanismes interns d'actuació és un element clau per a la prevenció i detecció precoç de les situacions d'assetjament. Per aquest motiu, es compromet a garantir que els procediments establerts siguin accessibles, comprensibles i segurs, de manera que qualsevol persona que pateixi o tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament pugui comunicar-la sense por, amb la seguretat que serà escoltada i protegida.

Així mateix, l'entitat vetllarà perquè la informació relacionada amb aquests processos sigui tractada amb la màxima reserva, preservant la confidencialitat i la intimitat de les persones implicades, i assegurant que no es produeixin represàlies ni conseqüències adverses pel fet d'haver comunicat una situació d'assetjament de bona fe.

Aquest conjunt de principis pretén reforçar un clima de confiança i seguretat dins l'organització, imprescindible per garantir l'eficàcia del Protocol i per consolidar un entorn laboral basat en el respecte, la responsabilitat i la protecció dels drets fonamentals.

Benestar laboral i prevenció de riscos psicosocials

L'entitat considera que el benestar de les persones treballadores és un element clau per al correcte desenvolupament de l'activitat professional i per a la sostenibilitat de l'organització. Un entorn laboral saludable no només implica condicions materials adequades, sinó també relacions professionals basades en el respecte, la confiança i la seguretat emocional.

Les situacions d'assetjament i de violència en el treball constitueixen un risc psicosocial greu, ja que poden provocar conseqüències negatives en la salut mental, emocional i física de les persones afectades, així com un impacte significatiu en el clima laboral i en la cohesió dels equips de treball. La seva presència o tolerància pot generar situacions de por, estrès, desmotivació i aïllament, que afecten profundament el benestar col·lectiu.

En aquest sentit, l'entitat assumeix que la prevenció de l'assetjament forma part de la seva responsabilitat com a organització i s'integra dins d'un enfocament més ampli de prevenció de riscos laborals, especialment pel que fa als riscos de caràcter psicosocial. Aquesta responsabilitat implica actuar no només de manera reactiva davant les situacions que es puguin produir, sinó també de manera proactiva, promovent entorns de treball saludables i segurs.

L'entitat entén que la prevenció efectiva requereix identificar i reduir aquells factors organitzatius que poden afavorir l'aparició de conductes inadequades, com ara una càrrega de treball excessiva, una comunicació deficient, la manca de criteris clars en la gestió de persones o la inexistència de canals de resolució de conflictes. Per aquest motiu, el present Protocol s'emmarca dins d'un compromís global de millora contínua del clima laboral.

A través de l'aplicació d'aquest Protocol, l'entitat reafirma la seva voluntat de protegir la salut, el benestar i la qualitat de vida laboral de totes les persones que en formen part, consolidant un entorn professional en què les relacions es desenvolupin amb respecte, responsabilitat i compromís mutu.

3. OBJECTE

L'objecte del present Protocol és definir el conjunt de principis, pautà i procediments destinats a facilitar la identificació, prevenció i actuació davant possibles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral, amb l'objectiu d'eliminar aquestes conductes i assegurar el respecte a la dignitat, la integritat i els drets fonamentals de totes les persones treballadores.

Els objectius del present Protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal de l'organització en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, promovent una cultura basada en el respecte i la igualtat.

- Establir un procediment d'intervenció i d'acompanyament que permeti atendre, gestionar i resoldre les possibles situacions d'assetjament amb la màxima celeritat, eficàcia i dins dels terminis previstos en aquest Protocol.

- Vetllar per un entorn laboral respectuós, en el qual dones i homes puguin desenvolupar la seva activitat professional amb ple respecte a la seva integritat, dignitat i llibertat personal.

- Adoptar mesures preventives que contribueixin a evitar l'aparició de situacions d'assetjament, fomentant actituds responsables i relacions professionals basades en el respecte mutu.

- Garantir el dret a un tracte just, la confidencialitat i la protecció de les persones afectades, evitant qualsevol tipus de represàlia i assegurant els drets de totes les parts implicades.

La implantació d'aquest Protocol permet dotar l'organització d'una eina eficaç per informar i formar tant les persones treballadores com les persones amb responsabilitats de gestió sobre quines conductes poden constituir assetjament i sobre la manera adequada d'actuar davant aquestes situacions. Aquesta informació i sensibilització contribueixen a la detecció precoç i a la prevenció efectiva de les conductes d'assetjament.

En aquest sentit, el Protocol estableix un procediment clar d'actuació per a aquelles situacions en què una persona treballadora detecti, pateixi o consideri que pot estar sent objecte d'assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol altra conducta contrària a la dignitat en l'àmbit laboral, permetent actuar de manera ordenada, garantista i adequada davant la possible existència d'aquest tipus de situacions d'assetjament i que s'adoptin les mesures oportunes i es disposi dels mitjans necessaris per afrontar el problema i evitar que es repeteixi.

4. ÀMBIT D' APLICACIÓ

El present Protocol serà degudament divulgat a tota l'organització i és d'obligat compliment per a totes les persones que hi prestin serveis. El seu contingut és d'aplicació a tota la plantilla, amb independència del tipus de relació que mantinguin amb l'entitat.

En concret, aquest Protocol s'aplica a totes les persones treballadores de l'entitat, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu: personal laboral amb contracte indefinit o temporal, personal en pràctiques, personal contractat a través d'empreses de treball temporal (ETT), personal extern, així com qualsevol altra persona que presti serveis o col·labori amb l'entitat, amb independència de la modalitat contractual o del vincle jurídic existent.

L'àmbit d'aplicació del Protocol s'estén a tots els centres, espais i llocs on es desenvolupi l'activitat de l'entitat, incloent tant les oficines centrals com qualsevol altre emplaçament destinat a l'execució de l'activitat professional, així com aquells espais vinculats a aquesta, com ara formacions, desplaçaments, reunions, actes professionals o activitats socials relacionades amb l'organització.

Així mateix, la responsabilitat de l'entitat comprèn la protecció de les persones treballadores davant conductes d'assetjament que es puguin produir:

Entre persones de la pròpia organització, per part de persones externes amb les quals es mantingui una relació professional,
o bé que afectin persones externes vinculades a l'entitat, encara que no existeixi una relació laboral directa.

En tots aquests casos, l'entitat actuarà d'acord amb el que estableix el present Protocol, adoptant les mesures necessàries per prevenir, detectar i abordar qualsevol possible situació d'assetjament o violència en l'àmbit laboral.

5. MARC LEGAL

El present Protocol s'elabora i s'aplica d'acord amb la normativa vigent en matèria d'igualtat, no-discriminació, prevenció de riscos laborals i protecció dels drets fonamentals, entre la qual es destaca, amb caràcter enunciatiu i no limitatiu, la següent:

- 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 assumptes d'ocupació i treball.
- Codi comunitari de conducta per combatre l'assetjament sexual, de 27 de novembre de 1991.
- Conveni núm. 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), relatiu a la violència i l'assetjament en el món del treball.
- Constitució Espanyola.
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei orgànica 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.
- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

6. DEFINICIONS

Definicions i conceptes bàsics

Els conceptes i definicions recollits en el present Protocol tenen com a finalitat facilitar la comprensió i identificació de les diferents conductes constitutives d'assetjament o violència en l'àmbit laboral. En cap cas aquestes definicions poden interpretar-se de manera més restrictiva que el que estableix la normativa legal vigent, ni limitar el reconeixement de situacions que puguin ser considerades assetjament d'acord amb la legislació aplicable.

Les definicions següents han de ser enteses com a eines orientatives per a la prevenció, detecció i actuació davant possibles situacions d'assetjament, amb una visió àmplia i garantista dels drets de les persones.

- **Concepte general d'assetjament:** Amb caràcter general, s'entén per assetjament qualsevol comportament, acció o omissió, que es produeixi de manera reiterada o, en determinats casos, de forma puntual però especialment greu, en el context de la relació laboral o com a conseqüència d'aquesta, i que tingui com a finalitat o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona.

  Aquest tipus de conductes poden generar un entorn de treball intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu i afectar negativament la salut física, psicològica o emocional de la persona que les pateix, així com el seu desenvolupament professional.

  L'assetjament es caracteritza habitualment per la persistència en el temps, per l'existència d'un desequilibri de poder real o percebut entre les parts implicades, i per la dificultat de la persona afectada per defensar-se o posar fi a la situació, especialment quan el comportament es normalitza o és tolerat per l'entorn.

- **Assetjament psicològic (mobbing):** Es considera assetjament laboral o psicològic aquell conjunt de conductes hostils, vexatòries o humiliants que es produeixen en l'àmbit de l'activitat professional i que tenen per objecte o conseqüència el deteriorament de les condicions de treball, la dignitat o la salut de la persona afectada.

  Aquest tipus d'assetjament pot manifestar-se mitjançant accions com el menysteniment sistemàtic, l'aïllament social, la desqualificació professional repetida, la sobrecàrrega o buidatge de funcions, el control excessiu o qualsevol altra conducta que contribueixi a desacreditar, desestabilitzar o excloure una persona en el seu entorn laboral.

  L'assetjament laboral pot produir-se entre persones del mateix nivell jeràrquic, des d'una posició de superioritat o també des d'una posició jeràrquica inferior, i pot afectar una o diverses persones de manera directa o indirecta

- **Assetjament sexual:** L'assetjament sexual es defineix com qualsevol comportament de naturalesa sexual, verbal, no verbal o física, no desitjat per la persona que el rep, que tingui com a finalitat o produeixi l'efecte de vulnerar la seva dignitat o generar un entorn de treball intimidatori, ofensiu, humiliant o molest.

  Aquest tipus de conductes no requereixen necessàriament reiteració en el temps, ja que un sol acte pot ser suficient si la seva gravetat o impacte així ho justifica. L'assetjament sexual pot produir-se tant entre persones del mateix nivell jeràrquic com en el marc d'una relació de subordinació o dependència.

  Entre les seves manifestacions s'hi poden incloure comentaris, insinuacions, bromes o observacions de caràcter sexual, mirades o gestos amb connotació sexual, el contacte físic no desitjat, l'enviament de missatges o materials de contingut sexual, així com la sol·licitud de favors sexuals, ja sigui de manera explícita o implícita.

- **Assetjament per raó de sexe:** Es considera assetjament per raó de sexe qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe, el gènere, l'embaràs, la maternitat o la paternitat d'una persona, que tingui com a objectiu o conseqüència vulnerar la seva dignitat personal o professional o crear un entorn de treball advers.

  Aquest tipus d'assetjament pot manifestar-se a través d'actituds paternalistes, desqualificacions professionals, discriminacions en l'assignació de tasques, ús de llenguatge ofensiu o qualsevol altra conducta basada en estereotips de gènere que menyscabi la posició de la persona afectada en l'entorn laboral.

- **Assetjament discriminatori:** S'entén per assetjament discriminatori qualsevol conducta no desitjada basada en una característica personal o social d'una persona, com ara l'origen, l'edat, la discapacitat, la religió, les conviccions, l'orientació sexual, la identitat o expressió de gènere, la situació socioeconòmica o qualsevol altra circumstància personal, que tingui com a finalitat o efecte crear un entorn hostil, intimidatori o degradant.

  Aquestes conductes poden expressar-se mitjançant comentaris ofensius, tractes desiguals, exclusió, menyspreu, ridiculització o qualsevol altre comportament que reforci una situació de discriminació dins l'àmbit laboral.

- **Assetjament i violència en l'àmbit laboral mitjançant mitjans digitals:** També es consideren incloses dins l'àmbit d'aquest Protocol les conductes d'assetjament o violència exercides a través de mitjans digitals o tecnologies de la informació i la comunicació, quan aquestes es produeixen en el context de la relació laboral o hi estan relacionades.

  Aquest tipus de conductes poden incloure l'enviament de missatges ofensius o intimidatoris, la difusió de continguts denigrants, la persecució digital, la suplantació d'identitat o qualsevol altra pràctica que tingui com a conseqüència vulnerar la dignitat, la intimitat o la seguretat de la persona afecta

- **Assetjament sexual condicionant o "quid pro quo":** Es considera assetjament sexual condicionant aquell en què l'acceptació o rebuig d'una conducta de naturalesa sexual s'utilitza, de manera explícita o implícita, com a condició per a l'accés, el manteniment o la millora de les condicions laborals d'una persona.

  Aquest tipus d'assetjament pot implicar promeses de beneficis professionals o amenaces de perjudicis laborals i acostuma a produir-se en situacions de desigualtat jeràrquica, tot i que també pot donar-se en altres contextos de dependència.

- **Assetjament per associació o per entorn:** S'entén per assetjament per associació aquella conducta que, tot i no anar dirigida directament a una persona pel seu propi sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere o altra condició protegida, l'afecta pel fet de mantenir una relació personal, familiar o professional amb una altra persona que sí que pertany a un col·lectiu objecte de discriminació.

  Aquest tipus d'assetjament també inclou situacions en què una persona pateix conseqüències negatives per defensar, donar suport o solidaritzar-se amb una altra persona assetjada.

- **Assetjament vicari:** Es considera assetjament vicari aquell que s'exerceix de manera indirecta, mitjançant accions dirigides contra terceres persones properes a la víctima, amb la finalitat de perjudicar-la emocionalment, intimidar-la o provocar-li dany psicològic.

  Aquest tipus de conducta pot incloure el menyspreu, la pressió o el perjudici deliberat sobre companyes, companys o persones de l'entorn professional de la víctima.

- **Represàlia:** S'entén per represàlia qualsevol acció adversa, directa o indirecta, exercida contra una persona com a conseqüència d'haver presentat una denúncia, comunicació o queixa relacionada amb una situació d'assetjament, o d'haver col·laborat com a testimoni o persona informant en un procediment d'aquest tipus.

  Les represàlies constitueixen una conducta prohibida i contrària als principis del present Protocol, amb independència que la denúncia o comunicació sigui finalment acreditada.

- **Víctima directa i víctima indirecta:** Es considera víctima directa la persona que pateix de manera immediata una conducta d'assetjament o violència en l'àmbit laboral.

  Es considera víctima indirecta aquella persona que, sense ser destinatària directa de la conducta, pateix conseqüències negatives derivades de

l'assetjament exercit sobre una altra persona, ja sigui per vinculació professional, personal o per l'impacte emocional del context creat.

- **Assetjament moral en el treball:** En termes més amplis però només parcialment referida a l'assetjament que té un mòbil discriminatori, ja que en aquests casos les normes deriven de les directives europees sobre igualtat de tracte.

  Donada la similitud d'aquests conceptes amb els quals existeixen en altres legislacions europees sobre assetjament moral podria deduir-se que aquesta conducta es defineix com "qualsevol comportament realitzat amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

- **Abús de poder:** S'entén per abús de poder l'ús indegut d'una posició de superioritat jeràrquica, funcional o informal amb la finalitat d'imposar conductes, decisions o tractes que perjudiquin una altra persona en l'àmbit laboral. L'abús de poder pot constituir un element facilitador o agreujant de situacions d'assetjament, especialment quan limita la capacitat de resposta o defensa de la persona afectada.

- **Entorn laboral hostil:** Es considera entorn laboral hostil aquell context de treball en què, de manera reiterada o continuada, es produeixen conductes, actituds o pràctiques que generen incomoditat, intimidació, deseguretat o malestar emocional en les persones treballadores, afectant negativament el seu benestar, rendiment o desenvolupament professional.

  La creació d'un entorn laboral hostil pot derivar tant d'accions directes com de la tolerància o normalització de conductes inadequades.

- **Intimidació:** La intimidació consisteix en qualsevol conducta destinada a generar por, inseguretat o submissió en una altra persona, mitjançant amenaces, pressions, coaccions o actituds agressives, siguin explícites o implícites. Aquesta pot produir-se de manera verbal, no verbal, física o mitjançant mitjans digitals, i pot formar part d'una situació d'assetjament.

- **Aïllament professional o social:** S'entén per aïllament professional o social l'exclusió deliberada d'una persona del seu entorn de treball, ja sigui limitant la seva participació en activitats, comunicacions, reunions o dinàmiques habituals, o bé reduint el contacte amb altres companyes o companys, amb la finalitat o l'efecte de perjudicar-la personalment o professionalment.

- **Revictimització:** La revictimització fa referència a aquelles actuacions o tractes que, durant la gestió o abordatge d'una situació d'assetjament, poden provocar un nou perjudici emocional o psicològic a la persona afectada. Inclou, entre d'altres, la minimització dels fets, el qüestionament injustificat del relat o l'exposició innecessària de la persona.

  El present Protocol es regeix pel principi d'evitar qualsevol forma de revictimització durant totes les fases del procediment

- **Bona fe:** S'entén per bona fe la comunicació o denúncia d'una possible situació d'assetjament realitzada amb una convicció raonable de veracitat, encara que posteriorment els fets no puguin ser acreditats. Les actuacions realitzades de bona fe quedaran protegides pel present Protocol i no comportaran conseqüències negatives per a la persona que les hagi iniciades.

- **Persona informant o testimoni:** Es considera persona informant o testimoni aquella que, sense ser necessàriament víctima directa, comunica o col·labora en la detecció, comunicació o aclariment d'una possible situació d'assetjament. Aquestes persones també gaudiran de la protecció prevista en el Protocol davant possibles represàlies.

- **Confidencialitat:** La confidencialitat és el deure de preservar la informació relativa a les situacions d'assetjament i a les persones implicades, limitant-ne l'accés exclusivament a aquelles persones que, per raó de les seves funcions, hagin d'intervenir en l'aplicació del Protocol. Aquest principi té com a objectiu protegir la intimitat, la dignitat i els drets de totes les parts.

Conductes que poden constituir assetjament o violència en l'àmbit laboral

A efectes orientatius, i sense caràcter exhaustiu ni limitador, es consideren conductes susceptibles de constituir assetjament o violència en l'àmbit laboral totes aquelles actuacions que, per la seva naturalesa, reiteració o gravetat, posin en risc la dignitat, la integritat o el benestar de les persones.

- ✓ Les conductes següents poden manifestar-se de manera presencial o mitjançant mitjans digitals, i poden produir-se tant de forma directa com indirecta.

- ✓ Conductes de desqualificació i menyspreu professional, inclouen aquelles actuacions que tenen per objectiu o efecte minar la credibilitat, l'autoestima o el valor professional d'una persona, com ara:

  - Ridiculitzar o desacreditar de manera reiterada la seva feina, capacitats o criteri professional;

-
- Realitzar crítiques constants o desproporcionades en públic; difondre rumors o informacions falses sobre la seva professionalitat; ignorar sistemàticament les seves aportacions o excloure-la de processos de decisió sense causa justificada.

- **Conductes d'aïllament o exclusió:** Fan referència a aquelles pràctiques destinades a limitar o trencar la integració d'una persona en l'entorn laboral, com ara:

- Impedir o dificultar la comunicació amb altres companyes o companys.
- Excloure deliberadament la persona de reunions, activitats o canals habituals.
- Restringir injustificadament l'accés a informació, eines o recursos necessaris per al treball.
- Modificar de manera reiterada la seva ubicació física amb finalitats d'aïllament.

- **Conductes d'abús organitzatiu o de poder:** Inclouen aquelles actuacions derivades d'un ús inadequat de la posició jeràrquica o funcional, com ara:

- Assignar tasques clarament per sota o molt per sobre de les competències de la persona amb finalitats vexatòries.
- Exigir objectius impossibles o desproporcionats.
- Exercir un control excessiu, intimidatori o injustificat del rendiment;
- Buidar progressivament les funcions del lloc de treball per perjudicar la persona.

- **Conductes intimidatòries o amenaçadores:** Comprenen aquelles actuacions destinades a generar por, inseguretat o submissió, entre d'altres:

- Amenaces verbals o implícites relacionades amb la feina;
- Coaccions, pressions o advertiments intimidatoris;
- Gestos hostils, actituds agressives o invasives;
- Represàlies o amenaces de represàlia per haver denunciat o col·laborat en un procediment.

- **Conductes de naturalesa sexual o sexista:** Inclouen totes aquelles conductes no desitjades amb connotació sexual o basades en estereotips de gènere, com ara:

- Comentaris, bromes o insinuacions de caràcter sexual;
- Observacions grolleres sobre l'aspecte físic o el cos;
- Contacte físic no desitjat o invasió de l'espai personal;
- Ús o difusió de materials amb contingut sexual o sexista;
- Pressions o sol·licituds de favors sexuals, explícites o implícites.

- **Conductes discriminatòries:** Abasten aquelles actuacions fonamentades en característiques personals o socials, com ara:

- Tractes desiguals o excloents per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere;
- Comentaris ridiculitzants, humiliants o estigmatitzadors;
- Negació del reconeixement de la identitat o expressió de gènere d'una persona;
- Ús d'humor ofensiu o llenguatge discriminatorI.

- **Conductes realitzades mitjançant mitjans digitals:** També es consideren conductes d'assetjament o violència aquelles que es duen a terme a través de mitjans tecnològics, com ara:

- Enviament de missatges ofensius, intimidatoris o humiliants;
- Difusió de continguts denigrants o íntims sense consentiment;
- Suplantació d'identitat o control digital no autoritzat;
- Seguiment reiterat o persecució a través de canals digitals.

Drets i obligacions de les persones treballadores

EL present Protocol reconeix i garanteix els drets de totes les persones treballadores de ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA, així com les obligacions que assumeixen en relació amb la prevenció, detecció i abordatge de situacions d'assetjament o violència en l'àmbit laboral.

- **Drets de les persones treballadores**

  Totes les persones treballadores tenen dret a:

  - Un entorn de treball saludable i segur, lliure d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe, així com de qualsevol altra forma de violència. Ningú no ha de ser objecte de conductes ofensives, humiliants, degradants o molestes.

  - Ser escoltades, informades i assessorades, rebent un tracte just, respectuós i imparcial en qualsevol actuació relacionada amb el present Protocol.

  - Rebre seguiment al llarg de tot el procés d'investigació d'una situació d'assetjament, amb la finalitat de garantir la seva protecció i valorar l'eficàcia i adequació de les mesures adoptades.

  - Rebre suport i atenció adequada, si fos necessari, tenint en compte les possibles conseqüències físiques, psicològiques o socials derivades de la situació patida, ja sigui mitjançant recursos propis o mitjançant la derivació a recursos externs especialitzats.

  - No patir represàlies ni perjudicis per haver comunicat, denunciat o col·laborat en un procediment relacionat amb una situació d'assetjament, sense perjudici de l'exercici de les accions legals que puguin correspondre.

- **Obligacions de les persones treballadores**

  Totes les persones treballadores tenen l'obligació de:

  - Tractar els altres amb respecte i consideració, mantenint una conducta adequada envers la resta de persones de la plantilla, la direcció, candidates i candidats, clients, proveïdors, socis comercials i qualsevol persona amb qui es mantingui una relació professional, evitant actuacions ofensives, discriminatòries o abusives.

  - Evitar comportaments que puguin generar incomoditat, exclusió o desavantatge per a altres persones, com ara bromes inadequades, certes expressions verbals o formes inapropiades d'adreçar-se als altres.

  - No ignorar possibles situacions d'assetjament o violència, actuant de manera responsable quan un comportament sigui o sembli molest o ofensiu per a una altra persona, o quan es tingui coneixement que algú del propi entorn laboral pot estar patint una situació d'aquest tipus.

  - Comunicar o denunciar les situacions d'assetjament conegudes, de bona fe i sense por a intimidació, tractes injustos, discriminatoris o desfavorables, ni a patir represàlies o perjudicis per aquest motiu.

  - Respectar el deure de confidencialitat, preservant la privacitat i intimitat de totes les persones implicades en una situació d'assetjament, tant durant el procediment com després de la seva resolució.

  - Cooperar amb la investigació interna, col·laborant de manera lleial i respectuosa en la gestió i aclariment de les denúncies o comunicacions relatives a situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o qualsevol altra forma de violència en el lloc de treball.

MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT I LA VIOLÈNCIA EN L'ÀMBIT LABORAL

L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA manifesta el seu compromís ferm amb la prevenció de qualsevol forma d'assetjament sexual, per raó de sexe o de qualsevol altra conducta violenta o discriminatòria en l'àmbit laboral. Aquest compromís es concreta en l'adopció de mesures preventives destinades a garantir un entorn de treball segur, respectuós i basat en la igualtat i la dignitat de totes les persones.

Les mesures de prevenció tenen com a objectiu principal evitar l'aparició d'aquest tipus de conductes, mitjançant la informació, la sensibilització, la formació i la detecció precoç de possibles situacions de risc.
Informació i difusió del Protocol

L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA garantirà la difusió del present Protocol a totes les persones que formen part de l'organització, assegurant que el seu contingut sigui conegut, accessible i comprensible. Així mateix, es facilitarà informació clara sobre els drets i obligacions de les persones treballadores, així com sobre els mecanismes existents per comunicar o denunciar possibles situacions d'assetjament.

- ✓ **Sensibilització i promoció d'una cultura de respecte**

  L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA promourà una cultura organitzativa basada en el respecte, la convivència i la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament o violència. Aquest compromís inclou la incorporació de valors d'igualtat, respecte i tracte digne en totes les relacions laborals i esportives, així com en la gestió quotidiana de les persones i activitats.

- ✓ **Formació preventiva**

  Es fomentaran accions formatives adreçades a les persones treballadores i col·laboradores, així com, de manera específica, a les persones amb responsabilitats de coordinació o gestió, amb la finalitat de identificar conductes que poden constituir assetjament, prevenir actituds i comportaments inadequats, i afavorir una actuació responsable i adequada davant possibles situacions.

  La formació es concep com una eina clau per a la prevenció i la detecció precoç de l'assetjament.

- ✓ **Organització del treball i gestió responsable**

  L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA vetllarà perquè l'organització del treball, la distribució de tasques i la gestió de les persones es realitzin sota criteris objectius, respectuosos i no discriminatoris, evitant situacions que puguin afavorir conflictes, abusos de poder o conductes inadequades.

- ✓ **Detecció precoç i actuació preventiva**

  Qualsevol indici o situació que pugui ser constitutiva d'assetjament serà atesa amb diligència, encara que no s'hagi formalitzat una denúncia, amb l'objectiu de prevenir l'agreujament dels fets i oferir orientació i suport a les persones afectades.

  L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA disposarà de canals segurs i accessibles perquè les persones puguin comunicar situacions de malestar o risc, amb garanties de confidencialitat i sense por a represàlies.

- ✓ **Revisió i millora contínua**

  L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA es compromet a revisar periòdicament l'aplicació d'aquest Protocol i l'eficàcia de les mesures preventives adoptades, introduint les millores necessàries per reforçar la prevenció de l'assetjament i la violència en l'àmbit laboral

7. PROCEDIMENT D'EXECUCIÓ DEL PROTOCOL

La detecció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o qualsevol altra conducta abusiva consisteix a reconèixer o identificar una possible situació d'assetjament en l'àmbit laboral. La detecció constitueix el primer pas imprescindible per poder intervenir de manera adequada i oferir suport a la persona afectada.

Amb la finalitat de garantir els drets de les persones implicades —especialment el dret a la queixa, a la confidencialitat i a la protecció davant represàlies— L'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA estableix el present Procediment d'Actuació, que regula les passes a seguir davant qualsevol comunicació, denúncia o indici de possible assetjament.

- ✓ La utilització d'aquest Protocol no impedeix, en cap cas, l'exercici paral·lel o posterior de les accions administratives, laborals o judicials que poguessin correspondre a les persones afectades.

- ✓ La utilització del Protocol no impedeix la utilització paral·lela o posterior vies administratives o judicials.

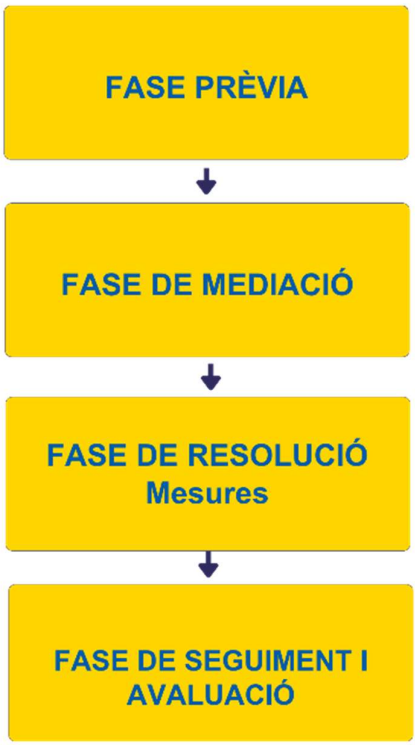
NORMES BÀSIQUES DE FUNCIONAMENT DEL COMITÈ

- Totes les actuacions del Comitè de Gestió o de l'òrgan designat per a la tramitació dels casos d'assetjament es documentaran per escrit, i s'aixecarà acta de totes les reunions que es duguin a terme en el marc del present Protocol.

- En cas que s'incloguin declaracions, testimonis o informes, aquests hauran d'estar degudament subscrits per les persones que els hagin emès.

- Tota la documentació que formi part del procediment s'identificarà mitjançant codis o referències que permetin preservar la confidencialitat, la intimitat i la protecció de les persones implicades, limitant-ne l'accés únicament a les persones amb funcions específiques en el procés.

El procediment d'execució del Protocol es divideix en les fases següents:



A . FASE PRÈVIA: Comunicació

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 de recerca.

La persona denunciant s'ha d'adreçar al Comitè d'Investigació de l'empresa considerada neutral, mitjançant els canals habilitats per l'empresa (vegeu annex), per mitjà d'un escrit (vegeu annex) en el qual s'han de detallar les dades de qui denuncia (la denúncia no pot ser anònima), la o les persones denunciades i una descripció de la situació d'assetjament. Segons Llei Orgànica 3/2007 i la Directiva 2006/54/CE, qui presenta la denúncia només hauran d'aportar indicis basats en actuacions discriminatòries. Que ha de constar en l' escrit de comunicació d' assetjament:

- **Quins fets i accions es considerin constitutius d'assetjament laboral?**

✓ La signatura del sol·licitant.

✓ En tots els supòsits en què la sol·licitud sigui realitzada per persona diferent de la presumpta víctima o víctimes, el contingut de la mateixa ha de ser corroborat per aquesta, llevat que la comunicació sigui realitzada pel Comitè de Gestió del protocol.

✓ Un cop ja tingui constància el Comitè de Gestió de la comunicació escrita, s'obrirà un breu període de temps abans de l'inici de la fase de mediació (fase 2), el Comitè de Gestió promourà l'intent de solució informal, aquesta acció, podrà basar-se en el diàleg entre les parts afectades assistit pels responsables d'àrea i/o dels treballadors o per altres actuacions que comportin una solució òptima.

- **Qui pot realitzar la comunicació organitzacional?**

✓ Podrà interposar denúncia per assetjament laboral:

- El treballador afectat.
- Qualsevol treballador que tingui coneixement de conductes d'assetjament laboral a treballadors/es.

CANAL DE COMUNICACIONS

L'entitat en el seu model d'organització i gestió, ha habilitat un Canal de Comunicacions per tenir eficàcia preventiva i possibilitar la detecció d'actes o conductes que poguessin resultar contràries als protocols i relacions laborals pròpies de l'organització.

El Canal de Comunicacions està habilitat perquè tots els membres integrants de la nostra organització puguin posar en coneixement del Comitè de Gestió l' existència d' alguna situació d'assetjament

L'entitat garanteix la confidencialitat, l anonimat i la inexistència de represàlies de cap tipus o conseqüència negativa contra la persona que hagués posat els fets en coneixement, llevat que la investigació interna determini que la denúncia és falsa o hagi estat realitzada amb temerari menyspreu cap a la veritat, mala fe o abús de dret. Les dades es conservaran en el sistema únicament durant el temps imprescindible per a l'esbrinament dels fets denunciats. En tot cas, transcorreguts tres mesos des de la introducció de les seves dades de caràcter personal, l' entitat procedirà a la seva supressió del sistema. Si fos necessària la seva conservació per continuar la investigació, la nostra organització podrà continuar tractant les seves dades en un entorn diferent que correspongui legalment.

S'habilitaran els següents mitjans per comunicar-se amb el Comitè de Gestió del Protocol per mitjà dels models: **ANNEX A** (format paper) i **ANNEX B** (format electrònic)

- Per mitjà del canal habilitat per a això a través del correu notificacions@aeciutatvella.cat.

- Per mitjà d'un **ANNEX A (format paper) i ANNEX B (format electrònic)** de comunicació d'indici o sospita de situació d'assetjament que es podrà obtenir en format físic o digital sol·licitant-ho en qualsevol establiment d'ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA a l'atenció del "Comitè de gestió".

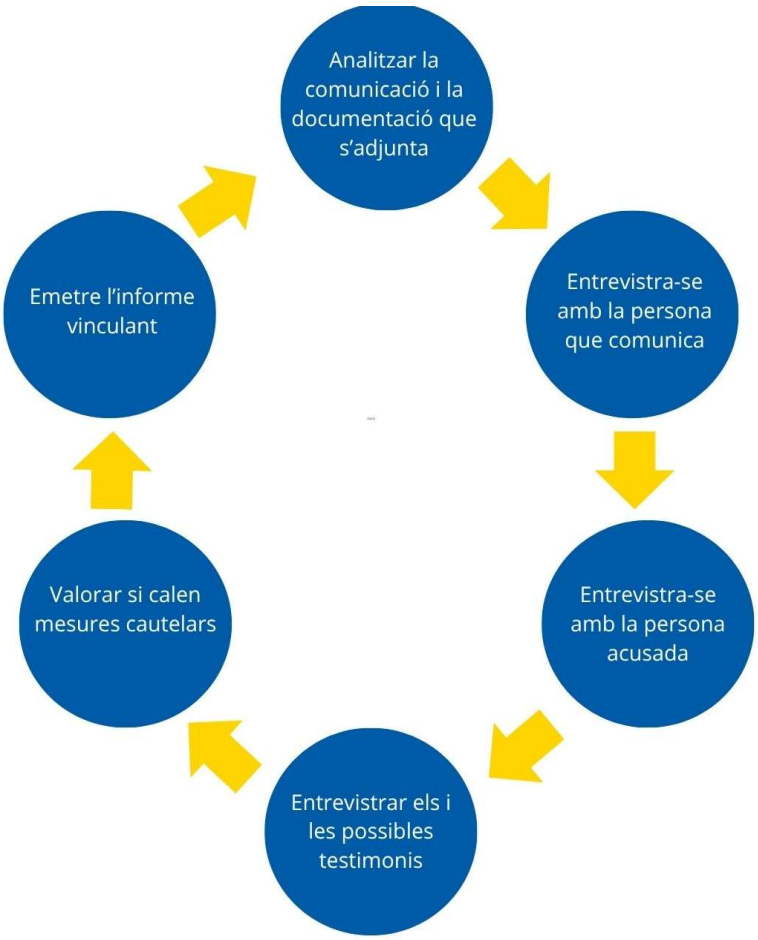
B. FASE DE MEDIACIÓ: Comunicació interna i investigació

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.

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 la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre informació a terceres persones alienes.

El comitè de gestió del protocol tindrà com a funcions principals:



C. FASE DE RESOLUCIÓ: Mesures correctores

En el supòsit que sigui necessari, des de l'inici i fins al tancament del procediment, una vegada verificats els indicis de l'existència d'assetjament, es podrà cautelarment determinar la separació de la víctima i del presumpte assetjador/a, així com altres mesures cautelars que s'estimin oportunes.

Aquestes mesures, en cap cas podran suposar per a la víctima un perjudici o menyscabament en les condicions de treball, ni modificació substancial de les mateixes.

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim als 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- *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 canvi de lloc o de centre de treball i, si escau, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció).

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

  - ✓ Es procedirà a l'arxiu de la denúncia.

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

  - ✓ S' haurà d' enviar una còpia autentificada 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 el/s conveni/s d'aplicació (com el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'incoarà l'expedient disciplinari que correspongui.

- Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, es farà una revisió de la situació laboral 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.

D. FASE DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

El Comitè de Gestió durà a terme mecanismes de seguiment del Protocol. El comitè durà a terme reunions periòdiques (una o dues anuals) en les quals participen, entre d'altres, la Direcció de l'empresa, la persona de referència, les persones que integren el Comitè de gestió, la representació legal de les persones treballadores, etc.

El control i seguiment de les mesures proposades en l' informe vinculant es realitzarà per part del comitè de gestió, que n'informarà oportunament a Direcció i establirà la finalització del procés.

S'establirà per endavant una avaluació periòdica del protocol. En tot cas, aquest podrà ser objecte de modificacions, sobre la base de propostes que en el seu cas efectuï el Comitè de gestió, l' empresa o la representació social. Aquestes modificacions es pactaran entre el Comitè de gestió, Comissió d' Igualtat i Direcció.

GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El procediment d'actuació previst en aquest Protocol es regeix pels principis de confidencialitat, imparcialitat, respecte als drets de totes les persones implicades i absència de represàlies, amb la finalitat de garantir una actuació justa, eficaç i respectuosa.

- **La confidencialitat de la comunicació:** El contingut de la comunicació inicial ha de ser tractat amb caràcter estrictament confidencial. Amb la finalitat de preservar al màxim aquesta confidencialitat, la comunicació prèvia no formarà part del procediment formal d'investigació.

  L'inici del procediment es decidirà per la instància competent creada a aquest efecte, quedant la comunicació o denúncia prèvia fora de l'abast de les decisions que s'adoptin en relació amb l'audiència de les persones interessades en la via interna o, si escau, judicial.

  En qualsevol cas, i per tal de no generar indefensió a la persona presumptament autora de la conducta, aquesta haurà de ser degudament informada dels fets que se li imputen, amb el grau de detall necessari per poder exercir el seu dret de defensa, sempre respectant la confidencialitat de les persones implicades.

- **La confidencialitat del procediment:** Amb caràcter general, el procediment es desenvoluparà amb plena confidencialitat i només serà accessible per a les persones directament implicades en cada fase de la seva tramitació.

  Les persones interessades tindran dret a conèixer els fets i circumstàncies que constin en el procediment, així com les decisions que respecte d'elles s'adoptin i els motius en què es fonamentin. No obstant això, l'accés a les comunicacions prèvies únicament serà possible amb el consentiment exprés de la persona que les hagi formulat.

  Totes les persones que participin en qualsevol de les fases del Protocol ja sigui com a membres de la comissió, testimonis o persones informants estaran subjectes al deure de sigil i reserva, fins i tot un cop finalitzat el procediment.

  Així mateix, es garantirà el dret a la intimitat de totes les persones implicades, i el tractament de qualsevol dada personal generada en el marc del procediment es regirà estrictament pel que disposa la normativa vigent en matèria de protecció de dades personals.

- **Absència de represàlies i imparcialitat:** Cap persona no podrà ser objecte de represàlies, pressions o conseqüències negatives pel fet d'haver comunicat de bona fe una possible situació d'assetjament, haver presentat una denúncia o haver col·laborat com a testimoni en el procediment.

El procediment es desenvoluparà amb criteris d'**imparcialitat, objectivitat i respecte**, sense judicis previs ni presumpcions, garantint l'audiència i els drets de totes les parts implicades.

- **Protecció de la persona que comunica els fets:** S'adoptaran totes les mesures necessàries per garantir que la persona que formula la comunicació o denúncia no pateixi cap perjudici laboral, acadèmic o personal derivat del seu exercici legítim del dret a informar. Igualment, es vetllarà perquè no es produeixin situacions d'aïllament, estigmatització o desconsideració.

- **Dret a l'acompanyament:** Totes les persones implicades tindran dret a ser acompanyades per una persona de confiança durant les entrevistes o actuacions que es duguin a terme en el marc del procediment, sempre que això no interfereixi en la confidencialitat ni en el bon desenvolupament de la investigació.

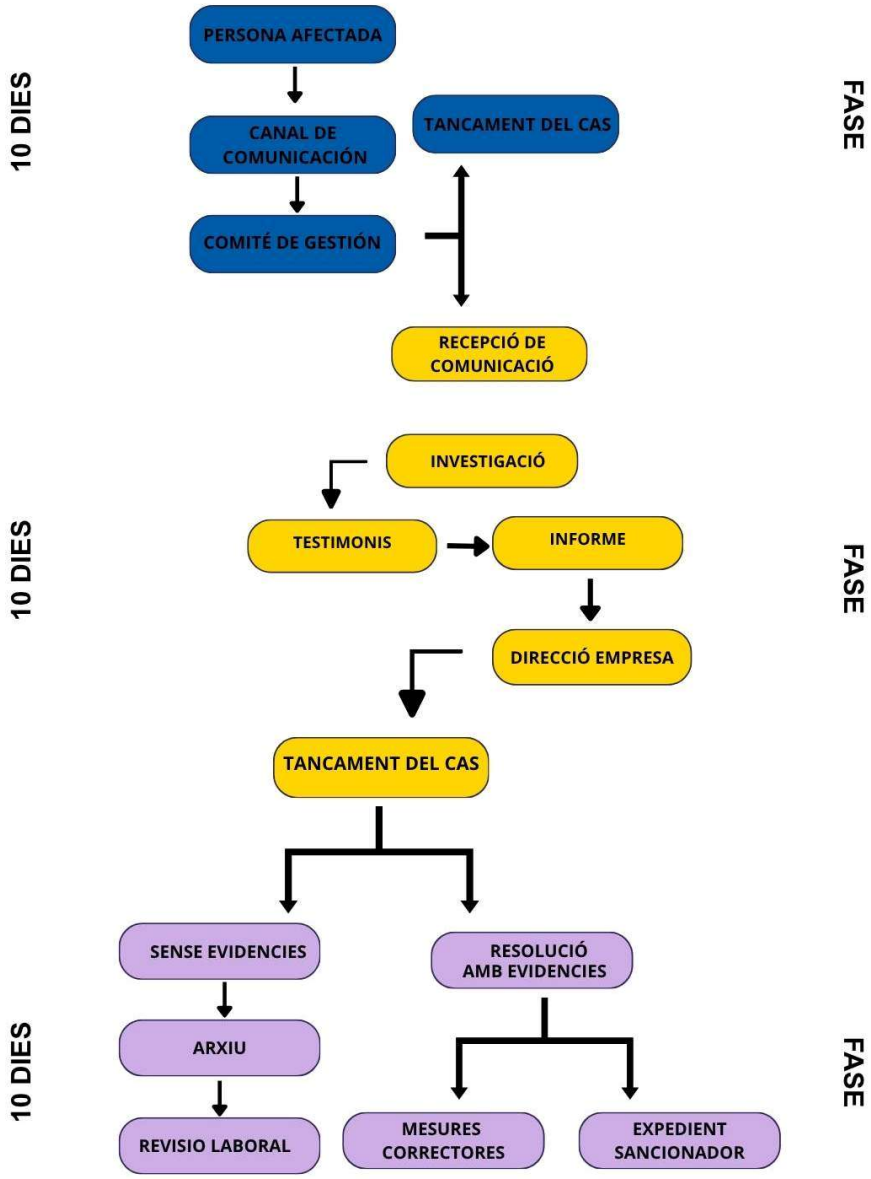
- **Celeritat i diligència:** El procediment s'haurà de tramitar amb la màxima diligència i en un termini raonable, evitant dilacions innecessàries. Les actuacions es planificaran de manera que es minimitzi l'impacte emocional i organitzatiu sobre les persones afectades.

- **Garantia de no revictimització:** S'evitarà que la persona presumptament afectada hagi de repetir reiteradament el seu relat o exposar-se a situacions que puguin generar-li un malestar afegit. Les entrevistes es faran en espais adequats i per personal format en la matèria.

- **Objectivitat en la recollida de proves:** Les proves i testimonis es recolliran de manera imparcial, sense pressuposar la veracitat o falsedat de cap versió. Només es tindran en compte aquells elements que siguin pertinents i necessaris per a l'esclariment dels fets.

- **Dret a la informació durant el procediment:** Les persones implicades tindran dret a ser informades de l'estat del procediment, de les fases que resten per completar i dels terminis aproximats de resolució, sempre respectant la confidencialitat i la protecció de dades.

- **Garantia de proporcionalitat en les mesures adoptades:** Qualsevol mesura cautelar o correctora que es pugui adoptar durant o després del procediment haurà de ser proporcional, justificada i orientada a protegir les persones i el bon funcionament de l'organització.


10 DIES
FASE
PERSONA AFECTADA
CANAL DE COMUNICACIÓN
COMITÉ DE GESTIÓN
TANCAMENT DEL CAS
RECEPCIÓ DE COMUNICACIÓ
10 DIES
FASE
INVESTIGACIÓ
TESTIMONIS
INFORME
DIRECCIÓ EMPRESA
TANCAMENT DEL CAS
10 DIES
FASE
SENSE EVIDENCIES
ARXIU
REVISIO LABORAL
RESOLUCIÓ AMB EVIDENCIES
MESURES CORRECTORES
EXPEDIENT SANCIONADOR

8. COMITÈ DE GESTIÓ

Nomenament del Comitè de Gestió

A Barcelona, el dia 01 de octubre de 2025

L'òrgan de govern de l' entitat, per tal de facilitar el desenvolupament i implementació del present Protocol de prevenció d'assetjament en l'àmbit laboral, designa un COMITÈ DE GESTIÓ que tindrà encomanada la funció principal de dur a terme la correcta implantació del present Protocol encomanant-li, a títol enunciatiu i limitatiu, les següents funcions:

- ✓ Implementar i executar els procediments de compliment, seguint les directrius establertes per la Comissió d'Igualtat de l'entitat.
- ✓ Posar en marxa un canal de comunicació "Canal de Comunicacions".
- ✓ Divulgar el Protocol, la cultura i els principis corporatius.
- ✓ Cooperar amb la resta de membres de la companyia per a l' elaboració de processos i posterior anàlisi de les comunicacions.
- ✓ Transmetre informació rellevant a l' òrgan de govern.
- ✓ Contribuir en la identificació de situacions de risc a l' entitat.

En prova de conformitat, firmo el present document i a un sol efecte, en el lloc i data indicats a l' encapçalament.

Responsable Comitè de Gestió

Nom i cognoms: JOSEP ROURA.
Signatura:

Entitat

Segell: ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA
C/ Sant Rafael, 38-42 - 08001 Barcelona
Tel/Fax 933 022 877

Responsable Comitè de Gestió

Nom i cognoms: ANNA ALCAIRO
Signatura:

ANNEXOS PROTOCOL DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT

ANNEX A: Model de comunicacions format paper

<table>
<tr><td colspan="4">Model de comunicació en suport paper d' indici o sospita de conducta delictiva</td></tr>
<tr><td>DADES DE QUI COMUNICA</td><td colspan="3">Nom i Cognoms:
Telèfon:
DNI:
Correu electrònic:</td></tr>
<tr><td>DATA APROXIMADA DELS FETS*</td><td></td><td>DATA DE LA COMUNICACIÓ*</td><td></td></tr>
<tr><td>DESCRIPCIÓ DELS FETS*

- LLOC
- PERSONES INVOLUCRADES</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="4">Nota: Tots els camps marcats amb bifoca (*) són obligatoris</td></tr>
<tr><td colspan="4">L'entitat l'informa que les dades de caràcter personal que ens proporcioni en aquest formulari de registre seran tractades per la mateixa com a responsable del tractament

Finalitat de la recollida i tractament de les dades personals: Únicament gestionar la comunicació formulada.

Legitimació: Consentiment de l' interessat.

Terminis de conservació: quan finalitzi el motiu de la mateixa l' entitat mantindrà les seves dades personals bloquejades durant els terminis de prescripció legal o reclamacions. Transcorreguts els terminis de prescripció legal destruirem les seves dades.

Destinataris: No se cediran dades a tercers, llevat d' obligació legal.

Drets: Podrà exercir els seus drets d' accés, rectificació, limitació i suprimir les dades en el següent correu electrònic així com el dret a presentar una reclamació davant una autoritat
control.

Informació addicional: Pot consultar la informació addicional i detallada sobre Protecció de Dades a la nostra pàgina web:....., o si ho desitja, pot contactar amb la nostra entitat per correu electrònic.....</td></tr>
<tr><td colspan="4">Comunica:

Signatura:</td></tr>
</table>

ANNEX B: Model de comunicació format electrònic

CANAL DE COMUNICACIONS	
Nom i Cognoms	
DNI/NIE	
CP	
Població	
Correu electrònic	
La seva relació amb l' empresa*	Superior/Empleat/Col·laborador/Un altre*
Fet o conducta Comunicada i Lloc*	
Adjuntar Documentació	Examinar... No s' ha seleccionat cap arxiu

***Nota**: Els camps marcats amb bifoca (*) són obligatoris*

Si s'identifica, d acord amb la normativa vigent i aplicable en Protecció de Dades de Caràcter Personal, l'informem que les seves dades seran incorporades al sistema de tractament titularitat de ....., amb cif ..... amb direcció ……. amb la finalitat de gestionar la seva comunicació, adoptar les mesures correctives corresponents i, en cas de ser necessari, informar-lo sobre el resultat del procediment.

La base legitimadora d' aquest tractament és el consentiment atorgat per qui comunica.

L'entitat informa que les dades seran conservades durant el termini estrictament necessari per aclarir els fets denunciats.

Així mateix s'informa que es procedirà a tractar les dades de manera lícita, lleial, transparent, adequada, pertinent, limitada, exacta i actualitzada i es compromet a adoptar totes les mesures raonables perquè aquestes se suprimeixin o rectifiquin sense dilació quan siguin inexactes.

Vostè podrà exercir els drets d' accés, rectificació, limitació de tractament, supressió, portabilitat i oposició al tractament de les seves dades de caràcter personal així com del consentiment prestat per al tractament dels mateixos, dirigint la seva petició a l' adreça postal indicada més amunt o al correu electrònic:
……

També podrà dirigir-se a l'Autoritat de Control, en aquest cas l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, per presentar la reclamació que consideri oportuna.

En darrer lloc, el/la que comunica atorga el consentiment explícit per al tractament de les dades esmentades anteriorment.

He llegit i accepto la política de protecció de dades perquè es gestionin les meves dades per al canal de comunicacions.

☐

ANNEX C. Model de resolució davant la comunicació rebuda

Model de resolució davant la comunicació d' indici o sospita de situació d'assetjament			
DATA DE RECEPCIÓ DE LA COMUNICACIÓ		**Nº D' EXPEDIENT**	
ANÀLISI DE FIABILITAT DE QUI COMUNICA VERACITAT DE LA INFORMACIÓ			
MESURES D' URGÈNCIA DUTES A TERME			
VALORACIÓ SI RESULTA NECESSARI SUPORT D' ASSESSÒRIA EXTERNA			
PROPOSTA D' ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ			
COMPLIANCE OFFICER I/O COMITE DE GESTIÓ	Nom i cognoms **Signatura:**		
DATA DE RESOLUCIÓ			

ANNEX D – Comunicat per a treballadors

NOTA INFORMATIVA

✉ **Implantació del Protocol de Prevenció d'Assetjament en l'organització**

A l'entitat hem aprovat i implantat un Protocol de Prevenció d'assetjament en l'àmbit laboral.

El Protocol implica, entre d'altres, el desenvolupament d'un procediment intern i la implantació d' un canal habilitat per a la comunicació de qualsevol supòsit d' assetjament a l' entitat.

El Protocol té per objecte salvaguardar la dignitat de tots els seus treballadors que integren l'entitat, recollir els principis, regles i responsabilitats ètiques i legals com a organització en un entorn que requereix un compromís amb els objectius de civisme i respecte entre tots els nostres membres professionals.

Per a qualsevol dubte o aclariment estem a
la seva sencera disposició.

Rebi una cordial salutació,

ANNEX E: Pautes generals per solucionar un conflicte laboral

PAS 1: Detectar el problema

En la resolució de conflictes en les organitzacions és factor d' importància principal detectar en una etapa primerenca el problema o per mitjà de la recepció de comunicacions per part d' afectats.

El Comitè de Gestió encarregat de l'estudi de la comunicació, recopilarà tota la informació necessària per poder efectuar una primera valoració del cas. Sempre es practicarà amb la màxima celeritat i sigil, respectant la confidencialitat.

PAS 2: Analitzar la situació

Estudi del problema, les seves causes. En aquesta fase s' efectuaran entrevistes als afectats testimonis i qualsevol altra persona considerats d' interès per aclarir els fets. La indagació d'aquests, s'ha de desenvolupar amb sensibilitat i respectant els drets de cadascuna de les parts afectades.

PAS 3: Definir objectius

Hem de definir un objectiu clar: desbloquejar un projecte, entesa entre parts...

PAS 4: Crea les condicions

Per això, és important reunir els implicats en privat. Hem de manifestar el motiu de la reunió i que l'objecte sigui resoldre la disputa i plantejar objectius sense donar peu a disputes de caràcter personal, l'únic objectiu és resoldre el problema professional.

PAS 5: Informar-se de la situació i recerca de solucions

Després de conèixer tota la informació hem d' **investigar les versions** dels implicats. En finalitzar aquesta investigació, el Comitè de Gestió elevarà un Informe de la Resolució a Direcció, informe que recollirà les conclusions i la proposta de mesures correctores que se' n derivin.

S'acompanyarà de totes les actuacions practicades. Aquest informe serà emès en un termini no superior a 20 dies naturals comptats des de la data en què es va presentar el comunicat de denúncia.

L'Informe de Resolució haurà d'incloure com a mínim (Annex C Model de resolució):

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies de la mateixa.
- Actuacions (testimonis, proves, entrevistes, resum dels principals fets, etc.).
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores.

Proposta d'Actuació:

A la vista de l'Informe de Resolució emès pel Comitè de Gestió, Direcció optarà per:

- ✓ **Arxiu de la comunicació**

Per dissentiment del denunciant (llevat que decideixi continuar la investigació d'ofici), falta d'objecte o insuficiència d'indicis. També s'arxivarà davant d' actuacions prèvies que donin per resolta el contingut de la denúncia.

- ✓ **Indicis clars d' Assetjament en el Treball**

Quan de l'informe es dedueixi conductes d assetjament, Direcció podrà ordenar la incoació d'expedient disciplinari per falta molt greu, aplicant per sancionar-lo el règim disciplinari que tingui establert l'organització. Adoptarà davant la situació, les oportunes mesures correctores.

- ✓ **Denúncies infundades o falses**

Si de l'informe emès pel Comitè de Gestió, es desprèn que la denúncia s' ha fet de mala fe o amb la intenció de perjudicar el denunciat o l' empresa, Direcció pot instar la corresponent acció disciplinària adreçada a la persona o persones responsables.

- ✓ **Altres situacions de risc no constitutives d'assetjament.**

Si de l'informe emès pel Comitè de Gestió, es dedueix que es tracta ' altres conductes de violència excloses tals com conflictes laborals de caràcter interpersonal o altres situacions de risc psicosocial, es proposa l'actuació d' un mediador admès per ambdues parts.

Direcció informarà de la resolució adoptada, al Comitè de Gestió.

PAS 6: Control i seguiment del cas

Hem detectat el conflicte entre treballadors, s'ha fet una anàlisi i s'ha treballat a trobar solucions. Caldrà **mesurar els resultats en les accions** que havíem definit.

El Comitè de Gestió, vetllarà per les garanties contemplades en el protocol, comprovarà el grau de compliment de les recomanacions realitzades en l' Informe de Resolució i del seguiment de les mesures correctores proposades.

Supervisarà l' evolució de la víctima tant pel que fa a danys causats, les mesures organitzatives correctores adoptades, així com l' aplicació de les mesures disciplinàries imposades.

Amb caràcter general, l'aplicació de les mesures establertes per resoldre el conflicte, s'implantaran en un termini no superior a 10 dies comptats des de la resolució emesa per Direcció.

DECLARACIÓ
RESPONSABLE/ACUS DE REBUT

MEMBRES PROFESSIONALS DE L'EMPRESA

El/la sotasignat, ISABEL GARCIA BORDA, amb DNI 369661662Z , declara per la present que ha rebut una còpia del Protocol de Prevenció d'Assetjament de l'entitat així com del Compromís de l'equip directiu, documents que ha llegit, entès i comprès.

Signatura:

Renovació i actualització anual del Protocol

Amb la finalitat de garantir la seva eficàcia i adequació a la normativa vigent, el Protocol de Prevenció de l'Assetjament serà objecte d'una revisió i actualització anual. Aquesta revisió permetrà incorporar millores, adaptar els procediments a possibles canvis legislatius i integrar les aportacions derivades de l'experiència pràctica i de les necessitats detectades dins l'organització.
La renovació anual assegurarà que el Protocol continuï sent una eina útil, actualitzada i alineada amb els principis de prevenció, protecció i respecte que regeixen totes les actuacions en aquesta matèria. Qualsevol modificació o actualització serà comunicada a tota la plantilla per garantir-ne el coneixement i la correcta aplicació.

La propera revisió i renovació anual del Protocol de Prevenció de l'Assetjament està prevista per al mes d'octubre de 2026, moment en què s'avaluarà novament la seva eficàcia i s'introduiran les actualitzacions que es considerin necessàries.

ASSOCIACIÓ ESPORTIVA CIUTAT VELLA

Barcelona, 01 d'octubre de 2025

AE
CV
ASSOCIACIÓ
ESPORTIVA
CIUTAT VELLA