

**Protocol per a la  
prevenció, la detecció,  
l'actuació i la resolució  
de situacions  
d'assetjament sexual,  
discriminació per raó  
del sexe i de l'orientació  
sexual del Club Handbol  
Ribes**



## 1. PREÀMBUL

Totes les persones tenen el dret a que es respecti la seva dignitat, així com l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

El Club Handbol Ribes treballa per a garantir un entorn segur i respectuós per a tots els jugadors i jugadores, entrenadors/es, delegats/des, i resta de persones que col·laboren amb el club, tenint especial cura en les condicions de convivència entre els esportistes i el seu entorn.

La formació d'un esportista comporta certes peculiaritats com per exemple entrenaments, partits, compartir trasllats i viatges.

D'acord amb aquests principis, el Club Handbol Ribes declara que l'assetjament sexual i les conductes discriminatòries per raó de sexe i orientació sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

## 2. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran als directius, esportistes, treballadors, voluntaris i altres col·laboradors del Club Handbol Ribes.

S'aplicaran respecte d'aquelles situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o orientació sexual que es duguin a terme entre persones vinculades al club en qualsevol lloc, i en qualsevol moment.

De forma especial, s'aplicarà aquest protocol especialment a aquelles activitats organitzades pel club, incloent entre d'altres, entrenaments, viatges, assistència en competicions, reunions, actes socials, etc.

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

El present Protocol s'aplicarà també a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, es tindrà en compte el major risc de manipulació i coacció per part dels adults, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre ells, ja sigui esportiva o emocional.

En aquest sentit, el club ja compleix amb els requisits establerts a la Ley Orgànica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, i requereix, a totes aquelles persones contractades o voluntàries, que tinguin contacte habitual amb menors que presentin el corresponent Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual conforme no han estat mai condemnats per delictes d'aquest tipus.

## 3. DEFINICIONS I EXEMPLES

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

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

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

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

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

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

Entre altres, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

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

L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

Verbal:

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

No verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

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

La discriminació per raó de sexe o orientació sexual ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe o orientació sexual d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

La diferència principal entre l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe o orientació sexual és que mentre que el primer té un component sexual, el segon té a veure amb discriminacions relacionades amb el fet de pertànyer a un sexe concret o una orientació sexual concreta, com ara, pel fet de simplement ser dona, estar embarassada

o ser mare i/o voler exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

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

#### **4. ACTUACIONS PREVENTIVES**

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

##### **Sensibilització, informació i formació:**

El club elaborarà estratègies de sensibilització, incloent, de forma no limitativa les següents:

- Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix.
  - Planificar formació específica i seminaris de conscienciació sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors com a voluntaris i directius.
  - Adaptar la formació, incloent formació específica destinada a la prevenció d'assetjaments sexuals, discriminació per raó de sexe o orientació sexual.
  - Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els entrenaments i competicions.
- Identificació de situacions de risc potencial i mesures de prevenció.

##### **Situacions de risc:**

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

- PAVELLÓ I PISTES ESPORTIVES, VESTIDORS, ENTRENAMENTS I COMPETICIONS:

Diferenciats dones i homes

Si hi ha possibilitat, separació de menors i de majors d'edat

- OFICINES, REUNIONS PERSONALS DE TÈCNICS O DIRECTIUS AMB ESPORTISTES:

No tancar la porta de la sala durant les reunions.

- DORMITORIS, ALLOTJAMENTS, CONCENTRACIONS O CAMPUS AMB PERNOCTACIÓ:

Les habitacions dels menors seran almenys dobles.

Control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició.

Sempre que sigui possible, evitar compartir menors en l'habitació amb adults.  
Les habitacions seran controlades per un responsable del mateix gènere.

## 5. ÒRGANS INTERNS DE SEGUIMENT DEL PROTOCOL

A efectes de prevenir, controlar, avaluar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, la Junta Directiva del club designarà:

- **Delegat/a per la prevenció**, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual, que serà la persona encarregada d'atendre les queixes i/o denúncies i iniciar els procediments del present protocol. S'habilita una adreça de correu electrònic (secretaria@handbolribes.cat) que servirà de bústia.

- **Comissió per la prevenció**, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual: Aquesta comissió estarà formada per un mínim de 3 membres, d'entre els quals hi haurà, un membre (com a mínim) de la Junta Directiva.

D'entre els membres de la Comissió s'escollirà un President/a, qui dirigirà les reunions, i un Secretari/a.

La Comissió s'encarregarà de resoldre els procediments, i elaborar un informe anual per tal d'assegurar l'eficàcia del protocol, així com dissenyar i efectuar les actuacions preventives assenyalades al punt 4.

## 6. PROCEDIMENTS

### 6.1. Garanties dels procediments i terminis.

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

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

#### **Drets.**

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

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

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

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

- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als deu dies hàbils.

La queixa o denúncia ha de realitzar-se per escrit l'adreça de correu electrònic [secretaria@handbolribes.cat](mailto:secretaria@handbolribes.cat) i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la queixa o denúncia
  - Nom i cognoms i posici. de la persona denunciada
  - Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets
  - Els nom i cognoms dels possibles testimonis
- S'adjunta al present protocol, un model de queixa o denúncia.

## **6.2. Procediment de queixa.**

Aquest procediment es referirà a aquelles conductes que, a criteri de la víctima, puguin ser constitutives d'una situació d'incomoditat, però que puguin ser reconduïdes amb la intervenció del Delegat/a de Prevenció.

### **- Estadi inicial: Formulació d'una queixa:**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a per donar suport en aquesta situació és important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets.

### **- Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:**

Un cop rebuda la queixa, el delegat/a s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o discriminada per raó de sexe o orientació sexual per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la presumpta víctima).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

### **- Conciliació informal (si fos necessària):**

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

Així comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes del club i normativa legal.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

### **- Resolució:**

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

- El delegat elevarà aquest informe, a efectes informatius i com a antecedents, a la Comissió de Prevenció.

### 6.3. Procediment de denúncia.

Aquest procediment es referirà a aquelles conductes que, a criteri de la víctima, puguin ser constitutives d'una situació d'assetjament sexual, o de discriminació per raó de sexe o orientació sexual.

#### - **Estadi inicial: Presentar una denúncia**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació, tan aviat com sigui possible després dels fets.

Un cop rebuda la denúncia el delegat/a haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció.

#### - **Instrucció del procediment**

El delegat elaborarà un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per ra. de sexe o orientació sexual.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés, de forma obligatòria si fos menor)
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés)
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés)

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

#### - **Mesures provisionals durant la instrucció**

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

La instrucció finalitzarà amb l'elaboració d'un informe que inclogui la síntesi dels fets, les accions dutes a terme (incloent les entrevistes, declaracions i pràctiques de prova efectuades) juntament amb les conclusions del Delegat/a i la recomanació de com procedir.

Aquest informe serà elevat a la Comissió de Prevenció per a la seva resolució.

#### - **Resolució del procediment**

La Comissió de Prevenció es reunirà amb caràcter d'urgència per valorar l'informe del Delegat/a, el qual podrà assistir a la reunió del Comitè amb veu però sense vot.

La Comissió de Prevenció prendrà alguna de les següents decisions en un termini màxim de 5 dies:

a) Arxivar el procediment per considerar que no s'ha produït cap conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual.

b) Si del informe es poguessin derivar indicis d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, però no suficients per determinar la seva existència, acordarà continuar el procediment, podent designar una nova persona encarregada de la instrucció.

c) En cas que la Comissió de Prevenció concloués l'existència d'un possible assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, adoptarà una o varies de les següents mesures:

- a. Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
- b. Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
- c. Trasllet a la junta directiva del club, per si poguessin existir responsabilitats disciplinàries.
- d. Trasllet al Síndic de Greuges, per ser l'òrgan encarregat de la defensa dels drets i les llibertats en matèria de no discriminació per raó de gènere que puguin haver estat vulnerats per l'actuació d'institucions o persones
- e. Trasllet a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

## **7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL CONTROL**

La Comissió de Prevenció realitzarà, amb caràcter anual, un informe a presentar enfront la Junta Directiva, en el que s'informarà de tots els procediments i s'avaluarà el funcionament del protocol, amb expressa indicació d'aquells aspectes que hagin de ser modificats a efectes de millorar el seu funcionament.

Aquest protocol ha estat aprovat per la Junta Directiva del Club Handbol Ribes en data 24/10/2022. Aquest i tota la documentació relacionada està penjada a la web del club <http://handbolribes.cat>