

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,
DETECCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE
QUALSEVOL TIPUS DE VIOLÈNCIA I
D'ASSETJAMENT SEXUAL
EN ACTIVITATS ESPORTIVES**



**Federació d'Entitats
Excursionistes de Catalunya**
Federació Catalana d'Alpinisme i Escalada

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	3
1. JUSTIFICACIÓ	3
2. OBJECTIUS.....	4
3. ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA PROTECCIÓ	5
4. MARC NORMATIU	7
5. DEFINICIONS	9
5.1. Assetjament sexual	9
5.2. Assetjament per raó de sexe	9
5.3. Assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere	9
5.4. Violència sexual	10
5.5. Grooming	10
5.6. Assetjament entre iguals o bullying	11
5.7. Patentes	12
5.8. Còmplices	12
6. DEFINICIONS I EXEMPLES	14
7. MESURES DE PREVENCIÓ	17
8. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS DE RISC POTENCIAL I MESURES.....	19
9. ÒRGANS INTERNS DE SEGUIMENT DEL PROTOCOL	22
10. LES FUNCIONS DEL DELEGAT O DELEGADA DE PROTECCIÓ	23
11. FASES DEL PROCEDIMENT.	24
Procés d'intervenció.....	24
11.1. Via interna	24
❖ Fase 1: Comunicació prèvia i assessorament	24
❖ Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	25
❖ Fase 3: Resolució.....	27
❖ Fase 4: Seguiment.....	28
11.2.VIA EXTERNA	28
12. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT	31
13. MESURES SANCIONADORES	33
14. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL.....	34
14.1. Registre	34
ANNEX I: FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA.....	35
ANNEX II: DOCUMENT D'ACCEPTACIÓ INDIVIDUAL DEL PROTOCOL	39
ANNEX III: DOCUMENT D'ACCEPTACIÓ PER PART DE L'ENTITAT DEL PROTOCOL	40

INTRODUCCIÓ

L'objectiu general que persegueix aquest document és dotar d'uns circuits d'intervenció en casos de violència, maltractaments i/o abusos sexuals per totes aquelles activitats d'esport de la FEEC i a la vegada implementar una metodologia de treball que propiciï la reducció de riscos sobre possibles situacions de maltractaments o abusos sexuals i per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual. Al mateix temps que fomenti unes relacions no ambigües i lliures de violència.

La **FEEC** manifesta la **no tolerància a cap tipus de violència** i manifesta el seu compromís per assolir espais i uns entorns segurs, unes relacions de caràcter respectuós per a totes les persones federades, tenint especial cura en les condicions de convivència entre els esportistes i el seu entorn.

1. JUSTIFICACIÓ

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.

La formació d'un esportista comporta certes peculiaritats com per exemple horaris intensius d'activitat, d'entrenament i compartir estances i concentracions, així com trasllats i viatges. És el cas dels esportistes de les mateixes entitats i de tots aquells que es troben als centres de tecnificació, centres d'entrenament i que s'allotgen en règim intern a les residències especialitzades.

Entre els principis rectors de la política esportiva de la Generalitat de Catalunya i amb el *Decret legislatiu 1/2000, de 31 de juliol*, pel qual s'aprova el text únic de la Llei de l'esport, s'estableix, el foment de l'activitat física i l'esport com a hàbit de salut, així com vetllar perquè la pràctica esportiva estigui exempta de violència. Així, en l'acompliment d'aquests principis rectors l'Administració esportiva ha de vetllar per un esport lliure de qualsevol manifestació de violència que atempti contra la integritat i la dignitat de les persones per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, i desenvolupar les polítiques contra la violència sexual a l'esport.

D'acord amb aquests principis, la Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya declara que l'assetjament sexual i les conductes discriminatòries per raó de sexe i orientació sexual no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Així mateix, manifesta el seu compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives.

Per això es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a qualsevol manifestació d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe per mitjà d'actuacions informatives i formatives de sensibilització dirigides a tot el personal.
- Denunciar i investigar qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexualo per raó de sexe, d'acord amb el que preveu aquest protocol.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Aquests compromisos són públics i seran publicats al seu web.

2. OBJECTIUS

Aquest protocol té com a **objectiu general** la prevenció i l'abordatge de conductes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la **FEEC**. Protegir tots/es els/les participants en les activitats esportives, infants, adolescents i persones joves; però també personal voluntari, monitors i monitores, personal laboral i professionals que participen i treballen en les activitats, de possibles situacions que puguin considerar-se casos d'abús sexual.

Els **objectius específics** són els següents:

1. Establir les pautes d'actuació per a la detecció i l'abordatge en casos d'assetjament, amb relació a situacions de violència que es puguin donar durant la realització d'activitats físico-esportives, o bé que siguin conegudes en aquest àmbit.
2. Afavorir el manteniment d'un entorn en el qual tot el personal i persones vinculades a la FEEC es respecti mútuament i s'abstingui de realitzar conductes que portin a situacions de violència sexual.
3. L'objectiu és acompanyar als clubs i entitats per garantir espais segurs on practicar l'activitat física i l'esport especialment de nens, nenes i adolescents, establir línies d'actuació per erradicar comportaments de violència, odi o intolerància i prevenir conductes de risc associades.
4. Si escau, adoptar les mesures preventives i/o correctores pertinents, sens perjudici que la persona afectada opti per altres vies administratives o judicials diferents d'aquest protocol i establir mesures de suport i d'acompanyament per a les

- persones afectades.
5. Crear circuits de comunicació. Facilitar la comunicació i notificació dels supòsits de sospita o certesa de situacions d'abús sexual.
 6. Propiciar conductes sanes i positives. I formar l'equip professional (personal esportiu i de suport).
 7. Definir les funcions del delegat o delegada de Protecció.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ DE LA PROTECCIÓ

L'àmbit objectiu, subjectiu, temporal i territorial d'aquest protocol és el que preveu la Normativa contra l'assetjament sexual i la discriminació per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la **FEEC**.

El protocol serà aplicable a les situacions de violència sexual que tinguin lloc durant una activitat, interna i externa, desenvolupada per la FEEC. Les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran als directius, esportistes, professionals, tècnics i d'altres col·laboradors i, en general, a tots els federats que formen part de Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya respecte d'aquelles situacions d'assetjament sexual i discriminació per raó de sexe o orientació sexual que es duguin a terme entre persones vinculades a la FEEC en qualsevol lloc, i en qualsevol moment.

De forma especial, s'aplicaran aquest protocol especialment a aquelles activitats organitzades per la FEEC, així com en les organitzades per les seves entitats, incloent-hi entre d'altres, viatges, estades, concentracions, assistència en competicions, formacions, reunions, actes socials, etc.

Aquest protocol serà aplicable en totes les instal·lacions de la FEEC, siguin de titularitat pròpia o siguin gestionades sota cessió pública o privada, incloses les actituds i els comportaments que tinguin lloc en les graderies o espais destinats al públic.

Aquest protocol serà accessible a tot l'equip esportiu i de suport que ja està treballant i col·laborant en les activitats i per a aquells de nova incorporació, per al seu coneixement. Tota persona, un cop assabentada del contingut del protocol, haurà de signar per duplicat el document d'acceptació (annex II) i retornar-lo signat als/les responsables de l'entitat.

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.

Així mateix, convé destacar que en aquelles situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i de violència que tinguin lloc en l'entorn laboral de la FEEC, resultarà d'aplicació el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe i la violència en el treball.

El present Protocol s'aplicarà també als/les menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, la FEEC disposa un PROTOCOL ESPECÍFIC anomenat: **Protocol per a la prevenció, detecció i acció dels maltractaments i de les violències sexuals a infants i adolescents a les activitats esportives de la FEEC.**

En aquest sentit, la Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya ja compleix amb els requisits establerts a *la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor*, i requereix, a totes aquelles persones contractades o voluntàries, que tinguin contacte habitual amb menors sota la tutela directa de la FEEC que presentin el corresponent Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual segons no han estat mai condemnats per delictes d'aquest tipus.

El present protocol s'aplicarà en els casos en els quals les entitats no tinguin un protocol equivalent aprovat i publicat, sense perjudici del dret de qualsevol persona afiliada de sol·licitar l'aplicació del present protocol directament.

4. MARC NORMATIU

En aquest sentit, a fi de millorar la salut i la protecció dels i les esportistes, i de transformar l'esport en un àmbit més segur i més saludable, **el Comitè Olímpic Internacional (COI)** va presentar el 2007 la Declaració de Consens sobre l'Assetjament i Abús Sexual en l'Esport. Així mateix, Safe Sport International va adoptar el 2014 la Declaració de Brunel, establint una sèrie de principis orientats a garantir la protecció dels i les esportistes, de totes les formes de violència.

- ❖ En l'àmbit estatal, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que els poders públics han d'adoptar les mesures necessàries per a l'erradicació de la violència contra les dones (article 14.5) i que tots els programes públics d'esport han d'incorporar el principi d'igualtat de dones i homes en el seu disseny i execució (article 29.1).

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.

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.
- ❖ [Acord GOV/252/2023, de 5 de desembre](#), pel qual s'aprova el Protocol de protecció d'infants i adolescents davant la violència en l'àmbit esportiu. (DOGC número 9057 de l'11/12/2023).
- ❖ [Llei orgànica 8/2021, de 4 de juny, de protecció integral a la infància i l'adolescència davant la violència](#), (BOE-A-2021-9347).
- ❖ [Decret legislatiu 1/2000, de 31 de juliol, pel qual s'aprova el Text únic de la Llei de l'esport](#) (DOGC núm. 3199, 07/08/2000).
- ❖ [Protocol de protecció d'infants i adolescents davant la violència en l'àmbit esportiu](#). Aprovat per l'Acord del Govern GOV/252/2023, de 5 de desembre (DOGC núm. 9057, 11/12/2023). Aquest protocol ha estat elaborat pel Departament de la Presidència de l Generalitat, fruit del treball d'Esportcat (mitjançant el Consell Català de l'Esport) i la Fundació Vicki Bernadet, entitat reconeguda en la matèria, amb la col·laboració d'entitats i professionals expertes de l'àmbit esportiu

Referenciem altres com:

- ❖ L'article 30 de la [Llei 17/2015, del 21 de juliol](#) (DOGC núm. 6919, 23/07/2015) d'igualtat efectiva de dones i homes. Contempla els mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat efectiva entre homes i dones i la no-discriminació per raó de sexe en l'àmbit concret de l'esport.
- ❖ [LLEI 11/2014, del 10 d'octubre](#) (DOGC núm. 6730, 17/10/2014) per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- ❖ [Llei 5/2008, de 24 d'abril](#), del dret de les dones a eradicar la violència masclista (DOGC núm. 5123, 02/05/2008).
- ❖ [La violència sexual a l'esport. Guia per a persones adultes \(Consell Català de l'Esport-2020\)](#),
- ❖ Consell Català de l'Esport (2020), Generalitat de Catalunya. La violència sexual a l'esport. Guia per a persones adultes. Disponible a: LA VIOLÈNCIA SEXUAL A L'ESPORT, Guia per a persones adultes (gencat.cat). https://esport.gencat.cat/web/.content/home/arees_dactuacio/esport_i_genere/publicacions/violencia/guia-violencia-sexual-esport-cat.pdf com a eina de referència en la tasca de conscienciació, visibilització i elaboració de plans d'actuació que treballin envers la prevenció, la detecció i l'abordatge de la violència sexual en contextos esportius.
- ❖ GENERALITAT DE CATALUNYA – CONSELL CATALÀ DE L'ESPORT I DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT Recomanacions per incloure la diversitat sexual i de gènere als espais esportius (2019). https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/LGBTI/Servei_Atencio_Integral/Recomanacions-espais-esportius-diversitat-sexual-genere.pdf

5. DEFINICIONS

És habitual, especialment en entorns esportius d'alt nivell, que es generin fortes relacions desequilibrades de poder i de dependència entre esportistes o entre entrenadors o entrenadores, i esportistes. És llavors quan barreres interpersonals es comencen a trencar sistemàticament fent que els límits siguin difusos i que els/es esportistes no siguin capaços de reconèixer-se com a víctimes d'assetjament i/o abús.

L'assetjament sexual o per raó de sexe pot produir-se entre companys i/o companyes (assetjament horitzontal) o entre un comandament i una persona subordinada (assetjament vertical ascendent o descendent).

5.1. Assetjament sexual

L'assetjament sexual constitueix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica) no desitjat, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant, ofensiu o molest.

5.2. Assetjament per raó de sexe

L'assetjament per raó de sexe constitueix en un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat, en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. L'assetjament per raó de sexe es manifesta a través de conductes ofensives adreçades a una persona per raó del seu sexe (home o dona) o pel fet de no respondre als paràmetres atribuïts tradicionalment al seu gènere.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat/paternitat o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

5.3. Assetjament per raó d'orientació sexual i identitat de gènere

La definició de l'assetjament per raó de l'orientació sexual i identitat de gènere es troba recollida en l'article 4.g) de la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia: "Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest".

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

5.4. Violència sexual

La violència sexual abasta un ampli espectre de comportaments que engloben tant l'assetjament sexual com l'agressió sexual. Es pot conceptualitzar com qualsevol acció de naturalesa sexual duta a terme per algú més, sigui en forma d'execució o temptativa, sense el consentiment lliure de la víctima. Això pot dirigir-se cap a individus que no poden atorgar el seu consentiment o que no tenen la capacitat de rebutjar-ho.

5.5. Grooming

Procés a través del qual la persona perpetradora decideix de forma gradual i progressiva guanyar-se la confiança absoluta d'una determinada persona mitjançant manipulacions, promeses, obsequis, premis tangibles o intangibles (com, per exemple, fer sentir a la víctima especial, superior o més segura, etc.).

Aquest procés (preparació, acostament o captació) pot ser diferent en cada cas, però generalment es configura amb les següents fases:

1. Triar la potencial víctima i establir contacte amb la mateixa.
 - Observar quin esportista és vulnerable.
 - Buscar moments per a saber si pot ser una persona de confiança, discreta, que guardi els secrets.
 - Comprovar que és una persona susceptible.
 - Començar a fer-se amic/a d'aquesta persona.
 - Ser agradable.
2. Crear una relació i generar una situació de confiança.
 - Observar quin esportista és vulnerable.
 - Buscar moments per a saber si pot ser una persona de confiança, discreta, que guardi els secrets.
 - Comprovar que és una persona susceptible.
 - Començar a fer-se amic/a d'aquesta persona.
 - Ser agradable.
3. Seduir a la víctima i construcció d'una vinculació de dependència.
 - Sotmetre a la víctima a través de la disciplina esportiva.
 - Utilització de la reputació en l'àmbit de l'esport per a posicionar-se sobre la víctima i el seu entorn.
 - Creació d'una relació de dependència.

4. Aïllar a la víctima del seu entorn i controlar-lo.

- Impedir a la víctima estar amb la resta d'iguals o menysprear altres amistats i suports d'aquesta.
- Restringir la confiança a la seva mare, el seu pare o persones tutores, però en cap cas se li permet tenir confiança amb seus/seves companys/es, o altres persones.
- Ser incongruent i actuar de manera ambigua en crear expectatives, o actuar sense criteri a l'hora de reprendre o castigar la víctima, generant dubtes, gelosia i ansietat per no rebre l'atenció que necessita.
- Comprovar reiteradament el compromís i la lleialtat de la víctima a través de preguntes i interrogatoris.

5. Abús sexual. Manipular a la víctima per tal d'agredir-la sexualment, d'aconseguir favors sexuals, imatges íntimes, etc.

- Incursió gradual en límits sexuals ambigus.
- Si la víctima es resisteix, enganyar-li dient "l'última vegada no et va importar".
- Demanar-li que col·labori: "em pertanys, és el menys que pots fer".
- Oferir protecció, fent-li sentir responsable i culpable: "no diré res, és el nostre petit secret".

6. Assegurar el silenci de la víctima amb o sense la utilització de xantatges. "Vot de silenci"

- Desacreditar a la víctima de manera que no tingui una altra elecció que romandre en aquesta situació: "la resta no ho entendre", "ningú et creurà".
- Amençar a la víctima: "si li ho expliques a algú et faré mal", "faré mal a algú que t'importa", "et tiraré de l'equip. Secretisme.

5.6. Assetjament entre iguals o bullying

Conjunt de comportaments que porten a terme una o més persones (agressors/es) sobre una altra persona (víctima) amb intencionalitat de fer-li mal, que es realitza de forma repetida al llarg del temps, i que suposa un desequilibri de poder o força entre els implicats/des (agressor/a-víctima).

Assetjament ambiental

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament. També es distingeix en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/companyes, socis/es
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/ada
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/ada – comandament

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

5.7. Patentes

Conductes tradicionals de diferents col·lectius on els membres d'aquestes col·lectivitats busquen obligar als nous membres d'aquestes a dur a terme actes d'iniciació simbòlica humiliants o vexatoris i, en moltes ocasions fins i tot, amb certa connotació sexual.

Segons el parer del COI les patents (*novatades*) en l'esport es presenten com un ritual de trànsit que han de complir els/as nous membres d'un equip per a obtenir l'acceptació en aquest. Sovint ocorre davant la falta de supervisió per part d'una persona adulta i en relació amb el consum d'alcohol. Així mateix, aquests rituals, amb freqüència, impliquen una activitat sexual no desitjada.

5.8. Còmplices

Es considerarà còmplice a aquelles persones que tenint coneixement d'una situació de violència sexual mostren una actitud passiva de no intervenció, negació o silenci.

Les actituds passives, la no intervenció, la negació o el silenci de les persones que es troben en llocs de presa de decisions en l'àmbit esportiu comporten que les conseqüències psicològiques de l'assetjament i l'abús sexual siguin majors. La inacció per part de les persones còmplices fa creure a víctimes de violència sexual que aquests comportaments són legals i socialment acceptables, i que les persones que estan en l'àmbit de l'esport no tenen poder per a parlar sobre això o fer alguna cosa per a erradicar-ho.

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. La majoria de les persones que pateixen assetjament són dones.

Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups de dones en situació de més vulnerabilitat són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.

Hi ha un altre grup especialment vulnerable a l'assetjament que és el col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTIQ+) i homes joves que poden patir assetjament per part de dones o altres homes, especialment quan són els seus superiors jeràrquics.

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

La FEEC prohibeix totalment totes les actituds i tots els comportaments que impliquen violència sexual, i establirà mecanismes per a la detecció de situacions de risc, així com per a la prevenció i actuació en aquest àmbit.

6. DEFINICIONS I EXEMPLES

La FEEC seguint amb el que disposa el *Protocolo de actuación frente a la violencia sexual* de la RFEF, *del Consejo Superior de Deportes (en lo sucesivo, CSD)* i del Consell Català de l'Esport (en endavant, CCE) ambos, a la vegada, inspirats en la Guia para la prevenció del acoso y el abuso sexual a mujeres en el deporte. Pautas para protocolo de Ainhoa Azurmendi Echegaray y Matilde Fontecha Miranda estableix les següents situacions, actituds i comportaments relacionats amb la violència sexual com a inacceptables i susceptibles de generar l'adopció de mesures sancionadores:

Conductes atemptatòries contra la llibertat i indemnitat sexuals, referenciades al Codi Penal espanyol (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal) que estableix diferents conductes, que, per la seva gravetat poden ser constitutives d'atacs a la llibertat i indemnitat sexual.

Dins d'aquestes conductes ens trobem, entre d'altres, l'agressió i abús sexual (violació), i l'assetjament sexual (sol·licitar favors de naturalesa sexual), exhibicionisme i corrupció en cas dels menors. Totes aquestes conductes han de ser denunciades enfront de l'autoritat competent, sigui Fiscalia, Jutjat de Guàrdia o Policia, sens perjudici de l'orientació que es pugui dur a terme en aplicació d'aquest protocol.

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

VERBAL

- ❖ Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- ❖ Fer comentaris sexuals obscens i ofensius.
- ❖ Fer bromes i/o utilitzar humor sexista o homòfob.
- ❖ Formes ofensives d'adreçar-se a la persona, 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.
- ❖ 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).
- ❖ 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.
- ❖ Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- ❖ Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- ❖ Demandes de favors sexuals.
- ❖ Utilització indeguda de noves tecnologies, (missatges incòmodes a través de comunicació instantània. Comunicació o seguiment no desitjat a través de xarxes socials. Correus electrònics de contingut sexual. Realitzar trucades de telèfon de forma continuada i insistent).

NO VERBAL

- ❖ Mirades lascives al cos.
- ❖ Xiulades.
- ❖ Gestos obscens.
- ❖ Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges amb un contingut sexualment explícit.
- ❖ Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- ❖ Exhibir-se, masturbar-se o similar davant l'afectat/da
- ❖ Apropar-se a l'esportista i contactar-hi inadequadament
- ❖ Provocar trobades, aparentment casuals i reiterades
- ❖ Tocar inadequadament en els entrenaments
- ❖ Fer massatges inadequats
- ❖ Conductes discriminatòries per raó del sexe o orientació sexual.

- ❖ Entrar en el vestuari sense demanar permís. Observar clandestinament en els vestuaris, serveis, etc.
- ❖ Romandre en el vestuari mentre no han acabat de dutxar-se o vestir-se.
- ❖ Visualitzar vídeos o pel·lícules eròtic-pornogràfiques.
- ❖ Reproduir música sexista (en les instal·lacions, els viatges, els vídeos, etc.).
- ❖ Utilització inadequada de noves tecnologies:
 - ❖ -Missatges incòmodes a través de comunicació instantània.
 - ❖ Comunicació o seguiment no desitjat a través de les xarxes socials.
 - ❖ Correus electrònics amb contingut sexual.
 - ❖ Trucades perdudes insistents.
- ❖ Distribuir continguts pornogràfics en els grups de WhatsApp o altres aplicacions utilitzades per a comunicació interna.
- ❖ Treure's fotos en el vestuari, amb o sense roba, i pujar-la a xarxes socials.

Físic

- ❖ Apropament físic excessiu.
- ❖ Fer petons, fer carícies sexuals no desitjades.
- ❖ Intentar la realització d'actes sexuals (petó, llepada, frec, masturbació, penetració, etc.) no consentits.
- ❖ Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- ❖ El contacte físic deliberat i no sol·licitat, o "accidentalment" (pessigar, tocaments no desitjats).
- ❖ Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.

7. MESURES DE PREVENCIÓ

A més de l'adopció del present protocol, la FEEC, en el marc de les seves competències i activitat, La Federació D'entitats Excursionistes de Catalunya (**FEEC**) es compromet a impulsar mesures d'informació, formació i sensibilització per a tot el personal, amb la finalitat de contribuir a una consciència més gran sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe dins de l'organització i de facilitar el coneixement de drets, obligacions i responsabilitats.

Amb aquest objectiu, la FEEC adaptarà les recomanacions que el CSD posa a la disposició de les entitats esportives en relació amb la protecció dels/les esportistes. Amb caràcter general, s'adoptaran mesures de prevenció en la gestió de les següents tasques o situacions.

Per fer-ho, 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.

Les principals accions que es duran a terme són:

- **SENSIBILITZACIÓ**
- **INFORMACIÓ**
- **INFORMACIÓ**

Desenvolupar una estratègia de comunicació i sensibilització amb la finalitat que el protocol sigui **incloent-hi, de forma no limitativa, les següents:**

- Facilitar l'accés al protocol, per mitjà dels canals de comunicació que es considerin, a les persones que col·laboren i a tots els seus membres de la **FEEC**.
- **Designació de la persona delegada de protecció.**
- Donar a conèixer l'existència del protocol i difusió del present protocol entre tots els seus membres i entitats, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut d'aquest.
- Revisar els criteris de selecció de personal. Fer signar el full d'acceptació del protocol.
- Realitzar formació bianual sobre violència i infància, amb l'objectiu de recordar el protocol, així com els conceptes bàsics en la prevenció, detecció i actuació en casos de violència, prevenció d'assetjaments sexuals, discriminació per raó de sexe o orientació.
- Planificar formació específica sobre els drets, obligacions i la reglamentació d'aplicació, tant a treballadors, com a personal directiu, tècnic i col·laborador. Així com seminaris de conscienciació oberts als diferents col·lectius i entitats de la Federació.

- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, auxiliar i directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en les concentracions i competicions.
- Crear mecanismes de comunicació de l'esportista, mai anònims, Bústia de protecció o Canal de comunicació.
- Fer públic el protocol a través del web corporatiu.
- Implantar en la mesura del possible la perspectiva de gènere en la dinàmica organitzativa, que es concreta en el pla d'igualtat.

8. IDENTIFICACIÓ DE SITUACIONS DE RISC POTENCIAL I MESURES

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

ESPAI	ACTIVITAT	SITUACIÓ DE RISC	ACCIONS PREVENTIVES
Lloc de l'activitat	Activitats esportives pròpies	Tracte preferencial, perjudicial o diferent entre esportistes per part d'un superior/ entrenador/ responsable. Abús de poder per part entrenadors/es, responsables, directius/ves discriminació entre grups d'iguals.	Respectar l'esportista i la seva identitat, corporalitat i intimitat. Tractar de manera igualitària als/les esportistes. Crear espais segurs i de confiança entre diferents adults i el grup d'iguals.
Vestidors Dutxes Lavabos	Entrenaments Concentracions Competicions	Espai de més intimitat per als esportistes: canviar-se, dutxar-se, preparar-se per a l'entrenament, etc.	Diferenciar dones i homes. Evitar accions als vestidors que es puguin fer en espais oberts. Si hi ha possibilitat, separació de menors i majors d'edat. Picar a la porta abans d'entrar.
Oficines	Reunions personals de tècnics, directius i col·laboradors amb esportistes.	Abús de poder per part dels responsables, tècnics o directius/ves.	No tancar completament la porta de la sala durant les reunions, o acompanyar-se de més persones.
Dormitoris Allotjaments	Concentracions Competicions Formacions Centres d'entrenament i	Esportistes allunyats del context habitual esportiu, familiar i social. Creació de relacions no saludables de dependència entre	Les habitacions dels menors seran almenys dobles.

	residències especialitzades	l'entrenador/a i l'esportista.	<p>Control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició. Sempre que sigui possible, evitar compartir habitacions menors amb adults.</p> <p>Les habitacions seran controlades per un responsable del mateix gènere.</p>
Viatges Desplaçaments	Concentracions Competicions Formacions	<p>Esportistes allunyats del context habitual esportiu, familiar i social. Moments que permeten el tractament de qüestions de l'àmbit privat de la persona traspasant el vincle esportiu entre entrenador/a i esportista.</p>	<p>Cal informar les persones responsables de l'esportista de l'organització dels viatges i els desplaçaments.</p> <p>Permetre que l'esportista es pugui comunicar amb la família, no aïllar-lo.</p> <p>Evitar viatges o desplaçaments individualitzats.</p>
Canals de comunicació	Activitats esportives pròpies	Utilitzar de manera inadequada els canals de comunicació.	<p>Definir quins seran els canals de comunicació durant la temporada.</p> <p>Amb menors d'edat, el contacte serà amb els seus responsables.</p> <p>Evitar que en canals de comunicació amb esportistes hi hagi una única persona responsable o entrenador/a.</p> <p>Utilitzar els grups de comunicació exclusivament per a temes vinculats a la pràctica esportiva.</p>

Les anteriors mesures de prevenció constitueixen un llistat *numerus apertus* de mecanismes generals i específics a adoptar per part de la FEEC, sens perjudici que el Protocol d'actuació enfront de la violència sexual s'estableixin altres precaucions en cas de produir-se una situació que així ho exigeixi.

9. 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 de la Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya designarà:

- Una **persona delegada 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 o denúncies i iniciar els procediments del present protocol. S'habilitarà una adreça de correu electrònic específica que servirà de bústia.
- Una **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.

El Comitè Assessor estarà integrat per les següents persones com a mínim:

- Un/a representant de la Junta Directiva.
 - Un/a representant designat pel President de la FEEC.
 - El/la delegat/a de protecció
-
- D'entre els membres de la Comissió s'elegirà un president/a, qui dirigirà les reunions, i un secretari/ària, tots assistits per un membre del personal administratiu de la Federació i amb la presència d'un membre de l'assessoria jurídica de la Federació.
 - 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 7.

La comissió d'avaluació del protocol tindrà les següents funcions:

- Revisar el protocol
- Revisar la memòria anual
- Revisar els casos notificats i/o detectats
- Avaluar el funcionament del circuit intern de comunicació
- Vetllar per què tot el personal de l'entitat, tinguin formació/informació sobre aquesta temàtica

És important que quedi clara l'obligatorietat de comunicar tot acte de violència que pateixi un/a esportista menor d'edat. En cas de sospites de violència patida pels i les infants o adolescents la FEEC posarà a disposició l'adreça electrònica o la pàgina web (enllaç) on trobar aquesta informació.

10. LES FUNCIONS DEL DELEGAT O DELEGADA DE PROTECCIÓ

A títol d'exemple el delegat/da ha d'actuar i respondre davant d'una revelació, s'ha de vigilar en les respostes i quines són:

RESPOSTES ADEQUADES

- Creure a la persona que ho explica
- Mantenir la calma
- Dir-li que el responsable és l'adult o la persona de major edat
- Fer-li saber que tirarà endavant
- Assegurar-se que no ha patit ferides
- Protegir a la víctima
- Fer-li sentir orgull d'haver-ho explicat
- Acceptar els sentiments
- Expressar-li afecte

RESPOSTES INADEQUADES

- Negar que l'abús hagi passat
- Culpar a la persona de l'abús sexual o de l'assetjament
- Reaccionar amb alarma
- Posar l'accent en el nou estatus de persona abusada o assetjada
- Sobreprotecció

El protocol recollirà també el tipus d'informe o document de recollida d'informació. En el moment de ser coneixedors/es d'un relat de violència, s'ha de recollir per escrit, en format informe descriptiu i no diagnòstic (veure Annex).

11. FASES DEL PROCEDIMENT.

Procés d'intervenció.

Hi ha dues vies de resolució previstes per a una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual: interna (en el marc de l'organització) i externa si l'interessat recorre a ella (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). L'ús d'una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

11.1. Via interna

❖ Fase 1: Comunicació prèvia i assessorament

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament. La comunicació la pot fer la persona afectada o bé qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació s'ha de presentar a una de les persones de referència de la **FEEC**, mitjançant el formulari preferiblement per escrit, i haurà d'especificar la informació següent: identificació de la persona denunciant (mai anònima), identificació de la persona víctima (en el cas que no sigui la mateixa que la denunciant), identificació de la persona o persones presumptament responsables de la situació d'assetjament i una descripció dels fets.

Es recomana que aquesta fase tingui una durada màxima de 2 dies laborals/ **tres dies hàbils**. Els **resultats d'aquesta fase** poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. La persona de referència ha d'oferir-li assessorament i suport per concretar la denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, es posarà en coneixement de la Direcció de l'organització, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'organització adopti les mesures preventives o les actuacions que consideri necessàries per afrontar els indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, es tancarà el cas.

La persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia de la documentació, si n'hi ha, d'aquesta fase, i de garantir-ne la confidencialitat. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li retornarà la documentació aportada; en el cas que es decideixi continuar, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació.

❖ **Fase 2: Denúncia interna i investigació**

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets, per tal d'emetre un informe preceptiu sobre l'existència o no de la situació d'assetjament i per proposar mesures d'intervenció.

La persona afectada ha de presentar per escrit la denúncia, seguint el model de denúncia interna (formulari adjunt Annex II) de la **FEEC**.

La Direcció incoarà el procediment previst en el protocol i nomenarà un comitè *ad hoc* responsable d'iniciar el procés d'investigació. La persona de referència convocarà una reunió amb aquest comitè *ad hoc* en un termini màxim de tres dies hàbils a partir de la recepció de la denúncia, i es procedirà a l'activació del protocol.

Les **funcions del comitè *ad hoc*** en aquesta fase són les següents:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'hi adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que fa la denúncia.
- Entrevistar-se amb la persona o persones denunciades.
- Prendre declaració, si escau, de terceres persones que actuïn com a testimonis.
- Valorar les proves aportades.
- Proposar, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

En funció del risc i/o dany a la persona assetjada, una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins al tancament i sempre que hi hagi indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de **mesures cautelars o provisionals**:

➤ **Mesures cautelars o 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.
- El canvi de lloc de treball, la reordenació del temps de treball o teletreball, però en cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un menyscabament en les seves condicions de treball i/o salarials.

- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Alguns indicadors que poden orientar la necessitat d'implementar mesures cautelars són: que la persona afectada manifesti una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. Però també, l'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest protocol.

S'ha de situar la persona assetjada en el centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, de protecció, de recuperació i de reparació adequades i evitar la victimització secundària (o revictimització).

En tot cas, aquestes mesures s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posa fi al procediment.

- Elaborar l'informe preceptiu i remetre'l a la Junta de l'organització.

El procés d'investigació conclou amb un **informe preceptiu i no vinculant**, que ha de contenir, com a mínim, els punts següents:

- Identificació de la persona que presenta la denúncia i de la persona o persones denunciades.
- Relació nominal de les persones que han participat en la investigació i en l'elaboració del informe.
- Antecedents del cas i denúncia.
- Actes d'instrucció: declaracions de la persona que denuncia, de la persona o persones denunciades, dels testimonis, i altres proves obtingudes en el marc de la investigació.
- Conclusions.
- Si escau, mesures correctores que es proposen, que poden ser tant de protecció com de reparació i sanció.

La persona de referència és la responsable de la gestió i la custòdia del conjunt de documents i de la informació obtinguda durant aquesta fase, i n'ha de garantir la confidencialitat.

❖ Fase 3: Resolució

D'acord amb l'informe preceptiu i no vinculant del comitè *ad hoc*, la Direcció de l'organització, en ús de les seves competències, pot resoldre:

La Comissió de Prevenció prendrà alguna de les següents decisions en un termini màxim de 10 dies.

- 1 Arxivar el procediment per considerar que no s'ha produït cap conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual i quan no hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació.
- 2 Si, de l'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.

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

- Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
- Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guàrdia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
- Trasllet a la Junta per si poguessin existir responsabilitats disciplinàries.
- Iniciar la via externa.

La **Junta ha d'emetre una resolució**, que ha de contenir la informació següent:

- Les dades identificatives de la persona denunciant i de la denunciada.
- La causa de la denúncia i els fets constatats.
- Les conclusions del comitè *ad hoc* i les de la Direcció, si no són coincidents.
- El resultat de la investigació.
- Les mesures correctores a adoptar que se'n deriven, si escau.
- L'expedient sancionador.

Es recomana que la durada màxima d'aquesta fase sigui de **3 dies laborals posteriors**.

❖ Fase 4: Seguiment

Fer un seguiment en un termini de 30 dies naturals. Fer un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment es realitzarà l'oportú informe que recollirà la proposta de mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment segueixin produint-se, i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades, si s'escau. Aquest informe es remetrà a la junta directiva de l'entitat per tal que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores si n'hi hagués i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

11.2.VIA EXTERNA

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. La conveniència de cada procés depèn de diferents factors a considerar, com ara la gravetat i l'abast de l'incident, entre d'altres.

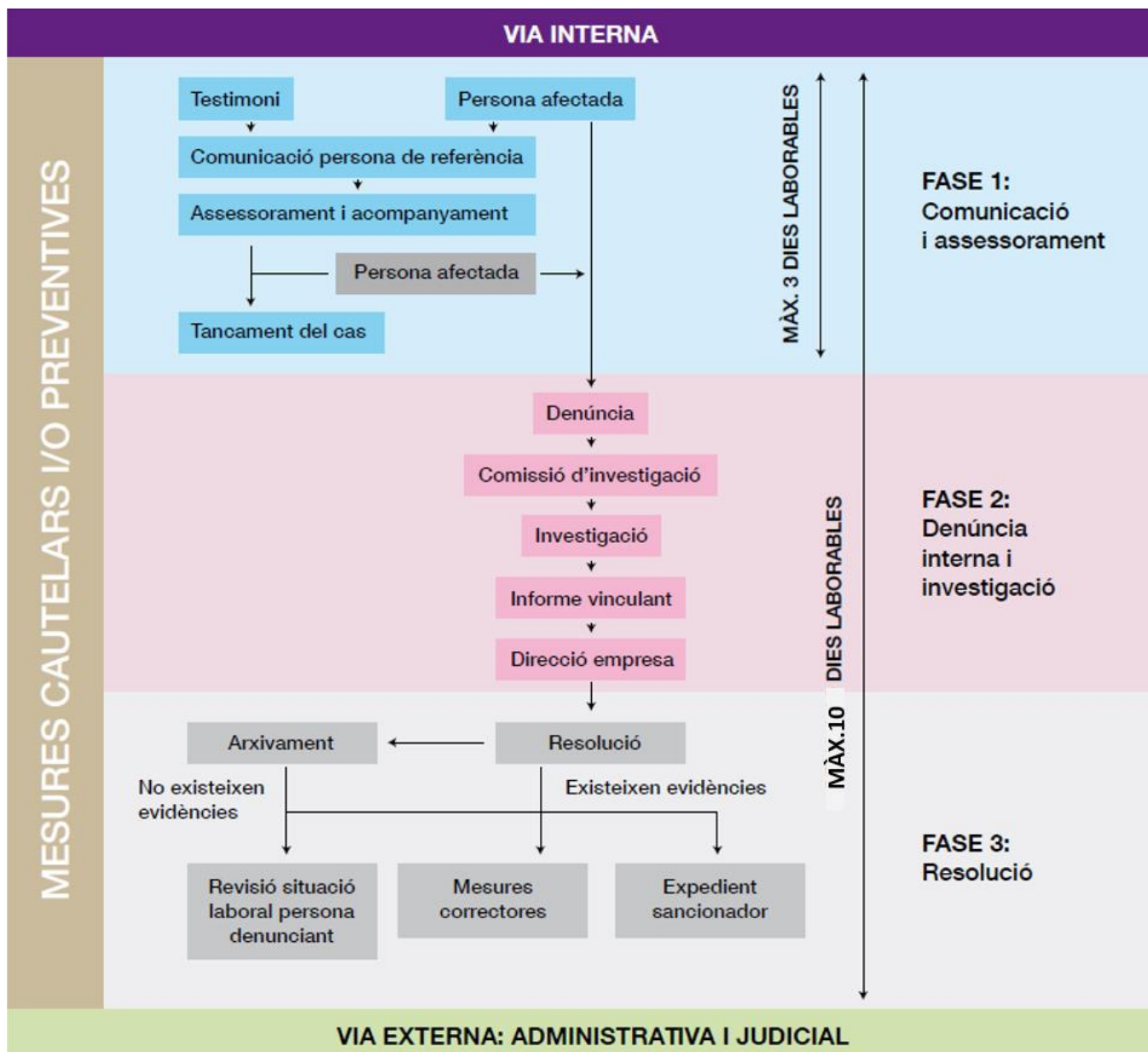
Via administrativa

- 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.
- Trasllet a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

Via judicial

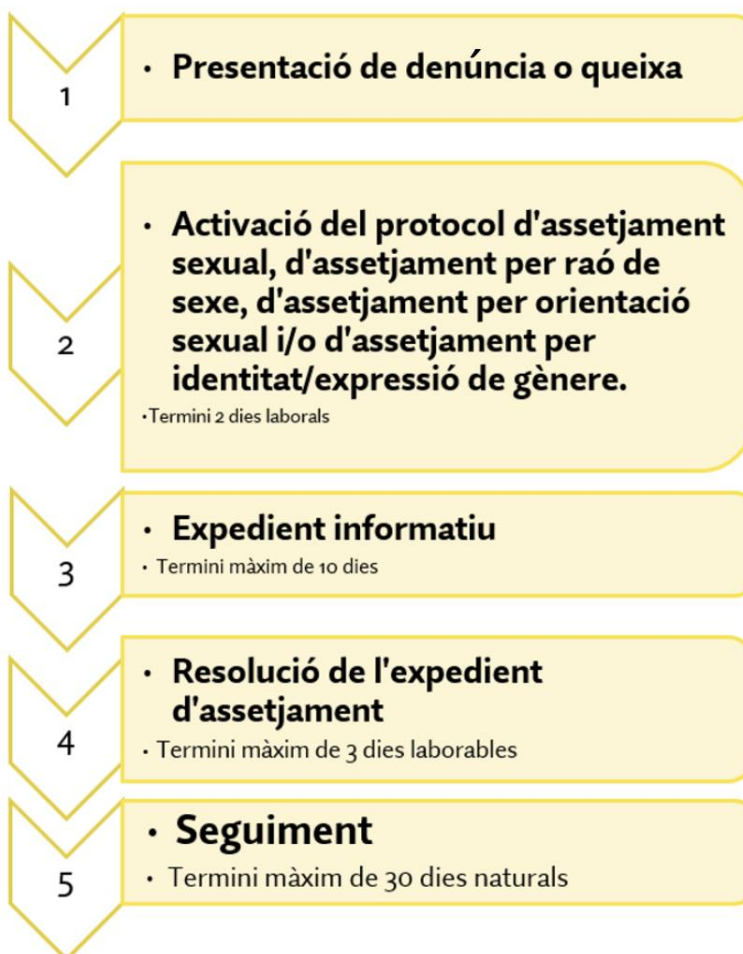
Les possibilitats judicials davant l'assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la penal.

Quadre Resum



El procediment d'actuació:

De manera esquemàtica els passos i terminis màxims per dur a terme el procediment d'actuació són les següents:



12. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

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

El procediment ha de garantir els principis d'actuació següents:

- **Audiència i imparcialitat:** el procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones que hi estiguin implicades. Tant la persona que fa la denúncia com la persona denunciada tenen dret a ser citades i escoltades.
- **L'activació** d'aquest protocol no serà vàlida sense oferir aquest dret a les persones al·ludides; de la seva incompareixença, se'n podran derivar les conclusions que, a la vista de l'anàlisi dels fets, estimi pertinent l'òrgan competent.
- **Acompanyament:** totes les persones implicades poden anar acompanyades i ser assessorades per la persona o persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització, agents socials o assessors externs, si així ho consideren oportú i ho sol·liciten. Totes les persones que intervinguin durant el procediment tenen l'obligació de mantenir la confidencialitat sobre el procediment i la seva actuació en aquest procediment.
- **Protecció de la dignitat de les persones afectades:** l'organització ha d'adoptar les mesures necessàries per garantir que s'actua amb respecte i discreció, amb la finalitat de protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades, incloses les persones denunciades, que han de veure respectada la seva presumpció d'innocència.
- **Confidencialitat:** la informació generada en el marc de l'aplicació d'aquest protocol té un caràcter estrictament confidencial i serà considerada restringida, d'acord amb els nivells de seguretat de la classificació de la informació documentada. D'acord amb això, només les persones implicades i les que intervenen en el procés poden accedir a la documentació generada, amb l'obligació de mantenir-ne la confidencialitat. Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- **Dret a la informació:** totes les persones implicades, considerant les característiques de la seva participació, tenen dret a rebre informació sobre el procediment i els seus drets i deures. La persona que denuncia i la persona denunciada tenen dret a rebre informació sobre la resolució de l'expedient. Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- **Diligència i celeritat:** la investigació i la resolució del cas s'han de realitzar amb el màxim de diligència i celeritat possible, sense demores injustificades, de manera que el procediment es completi en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases.

- **Col·laboració:** totes les persones que formen part de l'organització estan obligades a col·laborar durant tot el procés d'investigació.
- **Recusació:** tant la persona denunciant com la persona denunciada tenen dret a recusar els instructors del procediment per les causes previstes legalment, i també els instructors tenen dret a abstenir-se per les mateixes raons legals, amb la consegüent derivació del cas a altres persones, que seran encarregades de la instrucció.
- **Protecció davant possibles represàlies:** la **FEEC** ha de garantir l'absència de represàlies contra les persones que participin en el procediment, llevat dels casos en què s'actui de mala fe, en què es poden derivar responsabilitats disciplinàries. En els expedients personals, només s'hi podran incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- **Mesures cautelars:** un cop iniciat el procediment i fins al tancament, si hi ha indicis d'assetjament, es podrà proposar a la Direcció l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures hauran de ser acceptades per la persona afectada i no han de comportar per a la persona denunciant ni per a la denunciada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials, en cas que hi hagi una vinculació laboral.
- **Vigilància de la salut:** si es percep una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut, es podrà sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut per mitjà del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

13. MESURES SANCIONADORES

La Comissió de prevenció d'assetjament i violència sexual podrà adoptar, davant una situació o conducta que constitueixi violència sexual i atenent la gravetat del comportament i del principi de proporcionalitat.

El Comitè Assessor adoptarà les mesures que estimi oportunes en relació amb les conductes de violència sexual, d'acord amb el codi de conducta establert per a cada cas (personal, esportistes, famílies, etc.), en funció de la gravetat d'aquestes, i en tot cas, respectant les decisions adoptades per les autoritats competents, qualsevol de les següents mesures sancionadores:

- Expulsió de la FEEC
- Rescissió del contracte o servei.
- Suspensió, temporal o definitiva, de l'activitat.
- Prohibició, temporal o definitiu, de l'accés a les instal·lacions de la FEEC
- Trasl·lat temporal o definitiu.
- Suspensió, temporal o definitiva, de l'activitat com a esportista, entrenador, àrbitre, tècnic o altre.
- Altres que es precisin atenent les circumstàncies concretes del cas.

En qualsevol cas, la FEEC contempla la violència sexual com a possible motiu de sanció en les seves respectives normes o reglaments: reglament de llicències, reglament disciplinari, normes de règim intern, etc.

14. AVALUACIÓ I SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió de Prevenció realitzarà, amb caràcter anual, un informe a presentar enfront de 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.

14.1. Registre

La FEEC crearà un registre on s'inclouran els casos que tinguin lloc en l'entitat en relació amb la violència sexual, de conformitat amb les previsions de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals.

Totes les sol·licituds d'ajuda o queixes hauran de ser comunicades al Consell Català de l'Esport o al Consell Superior d'Esports, segons sigui procedent, en un termini màxim d'un mes des de la presentació de la queixa.

L'adopció d'aquest protocol implica la realització d'un seguiment de les mesures adoptades en relació amb la protecció dels/les esportistes. En particular, hauran de dur-se a terme les següents tasques.

Tasca		✓
1	Protocol aprovat i signat	
2	Designació Delegat/a Protecció	
3	Comunicació del delegat/a al CCE/CSD	
4	Formació del Delegat/da Protecció	
5	Adoptades mesures de prevenció en contractació de personal i serveis	
6	Codis de Conducta adaptats i signats	
	Esportistes	
	Personal tècnic, mèdic, administració., etc.	
	Famílies	
7	Mesures de prevenció adoptades:	
	Viatges i pernoctes	
	Vestidors i dutxes	
	Sales complementàries	
	Comunicació, imatges i xarxes socials	
	Entrega de premis	
8	Mesures de sensibilització adoptades	
	Informació a totes les persones vinculades a l'activitat de Centres de Tecnificació	
	Disposició de cartelleria de situacions en espais comunes	
9	Formació del personal	
10	Creació i actualització del registre de casos	
11	Comunicació - adhesió Protocol	
12	Avaluació de les mesures de protecció	

ANNEXOS

ANNEX I: FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE VIOLÈNCIA, ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEDERACIÓ D'ENTITATS EXCURSIONISTES DE CATALUNYA

Desitja formular una queixa o denúncia? _____

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> No binari
Domicili	Entitat, Càrrec o departament
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe <input type="checkbox"/> Dona <input type="checkbox"/> Home <input type="checkbox"/> No binari
Domicili	Entitat, Càrrec o departament
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Tipus d'assetjament (*)

- Assetjament sexual
- Assetjament per raó de sexe (segons la seva orientació sexual) i/o d'identitat i/o expressió de gènere

(*) La diferència entre ells és que mentre l'assetjament sexual té -com el seu nom indica component sexual, l'assetjament per raó de sexe comprèn comportaments discriminatoris dirigits a una persona per la seva orientació sexual.

Relat dels fets ⁽¹⁾

(concretar els fets, especificant lloc, data, durada, freqüència, testimonis, i incloure documents probatoris si n'hi ha incloent-hi àudios, vídeos, missatges, correus, etc.)

Testimonis

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

1 Sr/a.....

2 Sr/a.....

3 Sr/a.....

(* Si falta espai, cal afegir un full i enumerar-lo

Persona que denuncia	Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya
Data:	Data:

A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa davant l'assetjament situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la FEEC a l'empresa Federació d'Entitats Excursionistes de Catalunya.

Així mateix, en compliment de la Llei de serveis de la societat de la informació 34/2002, d'11 de juliol, us indiquem que en emplenar el camp "adreça electrònica" o "telèfon mòbil" ens autoritzeu a emprar aquests mitjans per emetre comunicacions relacionades directament amb la finalitat indicada

ACORD DE CONFIDENCIALITAT

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE A LA FEDERACIÓ D'ENTITATS EXCURSIONISTES DE CATALUNYA

Expedient núm.:

El Sr./Sra.....major d'edat, amb DNI núm. com a persona que intervé, en qualitat de.....en el procediment d'investigació de referència, de conformitat amb el que s'estableix en el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la **FEEC**, sap i accepta que:

- La participació en el procediment li dona el dret de saber en quina fase està el procediment, en virtut d'aquesta participació, el dret de saber, també, el resultat de cadascuna de les fases.
- La seva intervenció en el procediment s'ha de basar en la bona fe i en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets que s'han denunciat.
- Com a intervinent en el procediment, té el deure de col·laborar amb la Comissió d'Investigació.
- En cas que sigui membre de la Comissió d'Investigació, ha de posar en coneixement de la Comissió d'Investigació l'existència d'irregularitats.
- Les seves dades de caràcter personal són tractades sota responsabilitat de la FEEC amb la finalitat de gestionar el Protocol en el qual intervé.
- Aquesta finalitat s'empara en l'obligació legal inclosa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i en l'execució d'una missió realitzada en l'interès públic reconegut en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.
- Les dades es conserven durant el temps necessari per acomplir la finalitat que s'indica i per determinar les possibles responsabilitats que es puguin derivar d'aquesta finalitat i del tractament de les dades.
- Pot exercir els drets d'accés, rectificació, supressió i portabilitat de les seves dades i de limitació i oposició al tractament d'aquestes, i també el dret de no ser objecte de decisions basades únicament en el tractament automatitzat de les dades, remetent una comunicació a la **FEEC** per correu electrònic: (protecciodadesRGPD@feec.cat)

- Amb conformitat amb el que disposen les normatives vigents en protecció de dades RGPD, l'informem que les dades personals seran tractades sota la responsabilitat de la **FEDERACIÓ D'ENTITATS EXCURSIONISTES DE CATALUNYA** per a l'enviament de comunicacions sobre els nostres productes i serveis i es conservaran mentre hi hagi un interès mutu per això i no seran cedides a tercers, excepte per obligació legal.

Així mateix, el sotasignat es compromet a:

1. Guardar la més estricta confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts durant tot el procés d'investigació.
2. No transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies que s'han presentat, que s'han resolt o que estan en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, ni qualsevol altra informació, independentment del suport que la contingui, a la qual pugui tenir accés a conseqüència de la seva intervenció en el procediment.

Per tant, i d'una manera més concreta, manifesta el seu compromís a complir les obligacionssegüents:

3. Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, itambé la igualtat de tracte entre dones i homes.
4. Garantir el tractament reservat i la discreció més absoluta en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives del protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe,

d'orientació sexual i d'identitat i/o expressió de gènere de la FEEC, i també qualsevol altre aspecte rellevant que pugui ser objecte del procediment.

5. Garantir la confidencialitat i el secret més estrictes sobre el contingut de les denúncies que s'han presentat, que s'han resolt o que estan en procés d'investigació de les quals tingui coneixement, i també vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol mena d'informació per part de la resta de persones que intervenen en el procediment.

Tanmateix, la **FEEC** es reserva el dret de prendre les mesures legals i, si escau, disciplinàries que consideri oportunes en cas d'incompliment de les obligacions i els compromisos establerts en aquest document.

Signat,

Nom i cognoms:

Data:

ANNEX II: DOCUMENT D'ACCEPTACIÓ INDIVIDUAL DEL PROTOCOL

Jo, _____

amb DNI/NIE/passaport de l'entitat _____

I en funció de les meves responsabilitats com a

- Entrenador/a
- Àrbitre/a
- Delegat/a
- Especialista en l'àmbit de la salut (metge/essa, psicòleg/a, Fisioterapeuta)
- Membre Junta Directiva
- Gerent/a
- Director/a esportiu/va
- Personal administratiu o de serveis (oficines, manteniment,...)
- Altres _____

Signo aquest document confirmant que:

- Conec el Protocol de detecció, acció i prevenció de les violències sexuals, i em comprometo a respectar-lo i aplicar-lo.
- Conec la persona referent de protocol en temes de violències sexuals de l'entitat i com contactar-hi.
- Disposo del circuit de notificació i dels contactes corresponents.

A _____, _____ de _____ de _____

Signatura,

Signants, Interessat/da
Nom i Cognoms
DNI/ NIE

Responsable de l'entitat
Nom i Cognoms
DNI/ NIE

**Cada entitat hi ha d'afegir el text legal de protecció de dades.*

ANNEX III: DOCUMENT D'ACCEPTACIÓ PER PART DE L'ENTITAT DEL PROTOCOL

Jo, _____
amb DNI/NIE _____ com a representant legal de l'entitat
_____ de _____
i amb núm. al registre d'entitats esportives _____

Signo aquest document confirmant i comunicant:

L'acceptació del Protocol de detecció, acció i prevenció de les violències sexuals i el meu compromís

- ❖ A respectar-lo i aplicar-lo.
- ❖ Que el personal de l'entitat disposa del circuit de notificació i els contactes corresponents.
- ❖ Que hem recollit els documents d'acceptació individual de tot el personal.
- ❖ Que hem informat els/les usuaris/es de la disposició d'aquest protocol.
- ❖ Que hem rebut la formació.
- Que actualitzarem les dades de contacte de la persona referent de protocol en temes de violències sexuals de l'entitat.

A _____, _____ de _____ de _____

Signatura,

El/la President/a,

(segell de l'Entitat)

El/la Secretari/a

ANNEX V: DADES ESPECIFIQUES

DELEGAT O DELEGADA DE PROTECCIÓ: Laia Erra Arxé



Correu electrònic per adreçar-se a la persona de referència (delegat) :
procolesportiu.assetjament.feec@feec.cat



Telèfon persona de referencia: 607621564

SUBSTITUT DELEGAT O DELEGADA DE PROTECCIÓ: Joel Vilà Pujolà

COMISSIÓ

- Un/a representant de la Junta Directiva: Josep D. Balagueró i Bernaus
 - Un/a representant designat pel President de la FEEC: Marta Anglès Folch
 - El/la delegat/a de protecció
- D'entre els membres de la Comissió s'elegirà un president/a, qui dirigirà les reunions, i un secretari/ària, tots assistits per un membre del personal administratiu de la Federació i amb la presència d'un membre de l'assessoria jurídica de la Federació.

SUBSTITUT MEMBRE DE LA COMISSIÓ: Miquel Fernández i Azconegui

Correu electrònic d'ús i accés exclusiu per la comissió de prevenció:
procolesportiu.assetjament.comissio@feec.cat

Versió (núm. 1). Protocol aprovat en reunió de la Junta Directiva de la FEEC celebrada el dia 19/09/2024



**Federació d'Entitats
Excursionistes de Catalunya**
Federació Catalana d'Alpinisme i Escalada