

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ,  
LA DETECCIÓ, L'ACTUACIÓ I LA  
RESOLUCIÓ  
DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT  
SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, DE  
PREFERÈNCIA SEXUAL I/O DE LA  
IDENTITAT DE GÈNERE A  
L'ASSOCIACIÓ**



**CENTRE SANT PERE 1892 · L'ATENEU CULTURAL DEL BARRI DE SANT PERE DE BARCELONA · FUNDAT  
EL 1892**

Creu de Sant Jordi de la Generalitat de Catalunya i Medalla d'Honor de la Ciutat de Barcelona · CIUTAT VELLA  
Distinció d'entitat centenària per l'Ajuntament de Barcelona l'any 2023.

## Index de continguts

1. Introducció.....	2
2. Declaració de principis generals.....	2
3. Objectiu.....	4
4. Àmbit d'aplicació.....	5
5. Definicions.....	6
Assetjament sexual.....	6
Assetjament per raó de sexe, de preferència sexual i/o d'identitat de gènere.....	8
Tipologies d'assetjament.....	9
6. Principis i garanties.....	11
7. Drets i obligacions.....	12
Obligacions de l'entitat.....	12
Obligacions i orientacions de la Junta.....	12
Drets i obligacions de les persones treballadores i/o associades.....	13
8. Procediment i circuit d'intervenció.....	14
Fase 1: Detecció, comunicació i sol·licitud d'actuació.....	14
Comissió d'Investigació.....	15
Fase 2. Actuació en primera instància.....	16
Fase 3. Actuació d'investigació.....	16
Fase 4: Resolució de l'expedient.....	17
Mesures de resolució.....	17
Mesures preventives i de detecció.....	19
Fase 5: fase de seguiment.....	20
9. Revisió del protocol.....	21
Annex 1. Model de Sol·licitud d'intervenció.....	22
Annex 2. Model d'acord de confidencialitat de dades.....	23
Annex 3. Model de Document de consentiment.....	24
Annex 4. Criteris i instruccions per a la realització de les entrevistes.....	25
Annex 5. Model d'informe d'investigació.....	28

## 1. Introducció

Totes les persones tenen dret a rebre un tracte respectuós i digne, a la salut, a ser tractades amb igualtat i a no patir discriminació. L'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere atempten contra aquests principis.

El Centre Sant Pere 1892 rebutja aquestes actuacions i, per tant, expressament emprèn les accions necessàries per no tolerar-les i facilitar els mitjans que calgui per impedir que es produeixin.

Aquest protocol **reuneix les actuacions per prevenir, detectar, resoldre i reparar les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere que es puguin produir dins l'associació**. És un compromís del Centre Sant Pere 1892 per a l'erradicació total d'aquestes conductes i per garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

El protocol determina les actuacions i les responsabilitats dels òrgans i les persones que han d'intervenir en la resolució d'aquestes situacions i assegura la pluralitat d'intervencions per garantir un tractament adequat en la valoració de cadascuna de les actuacions, tot respectant la metodologia més apropiada en cada cas, d'acord amb els principis generals d'aquest protocol.

## 2. Declaració de principis generals

Amb aquest protocol, el Centre Sant Pere 1892 manifesta la seva **tolerància zero** davant la concurrència en tota la seva organització, **de conductes constitutives d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere**. En adoptar aquest protocol, el Centre Sant Pere 1892 vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació davant aquests tipus d'assetjament en qualsevol de les seves manifestacions.

El Centre Sant Pere 1892, **vol aconseguir un entorn segur, saludable i respectuós per a totes les persones**, motiu pel qual pren mesures de prevenció, abordatge i reparació de l'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant aquest protocol. Totes les persones de l'associació, tenen dret a què es respecti la seva dignitat i, al mateix temps, l'obligació de tractar tothom amb qui es relacionen dins l'associació (persones associades, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, voluntaris, treballadors, etc.) amb respecte i sense discriminació. Igualment, respectant la llibertat d'expressió, la transparència i el dret de queixa.

D'acord amb aquests principis, el Centre Sant Pere 1892 **declara que l'assetjament sexual i per raó de sexe no serà permès ni tolerat en cap circumstància** i, per tant, no serà ignorat sinó que ha de ser activament previngut, abordat, reparat i sancionat amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, demana que cada una de les persones de l'organització, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitar aquelles accions, comportaments o actituds amb connotacions sexuals i sexistes que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, discriminatòries, molestes, hostils o intimidadores.
- Actuar de forma adequada i solidària per erradicar aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: actuant de forma proactiva, posant-les en coneixements de les persones adequades i demanant suport, tot ajudant aquelles persones que les puguin estar patint, cercant solucions adients per garantir els drets i la salut de les persones de l'associació.

### **El Centre Sant Pere 1892, es compromet a:**

- A sensibilitzar i informar a totes les persones treballadores i associades de l'existència d'aquest protocol.
- A sensibilitzar i informar a totes les persones treballadores i associades de comportaments no tolerats per l'entitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre les possibles situacions d'assetjament amb la màxima celeritat i en els terminis que estableix el protocol.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'organització.
- Donar suport i assistència específica a les possibles persones assetjades d'aquest tipus de situacions, nomenant una persona, o bé una relació de persones, amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Disposar de canals de comunicació eficients i coneguts per totes les persones vinculades a l'organització que assegurin la confidencialitat.
- Disposar d'eines efectives d'identificació, detecció i seguiment dels possibles casos d'assetjament.
- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a totes les persones treballadores i associades.

## Referències legals

En les actuacions davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe s'ha de prendre en consideració la normativa legal internacional, europea i estatal:

En l'**àmbit internacional**, és d'obligada referència el Conveni número 111 de la OIT sobre la discriminació (1958), el Conveni número 190 sobre la violència i l'assetjament (2019), la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW) i les seves recomanacions generals N°19 i N°35, i la Plataforma d'Acció de Pequín.

A nivell europeu, destaca la Directiva 2002/73/CE, refosa posteriorment, en la Directiva 2006/54/CE, relatives ambdues a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones i que estableixen que tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe constitueixen manifestacions discriminatòries a les quals s'ha de fer front en l'àmbit de l'empresa. També, la Directiva 2004/113/CE per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. Cal assenyalar el Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència cap a les dones i la violència domèstica (Conveni d'Istanbul, 2011).

A l'**àmbit estatal espanyol**, aquest protocol dona compliment els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació, que té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució. També garanteix les exigències de l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. S'inclou també la Llei 10/22, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

A nivell autonòmic, a **Catalunya**: la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista i la Llei 11/2014 de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, trans- i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la fòbia i la transfòbia, també a l'àmbit laboral o de l'associació.

Finalment, cal citar el Pacte d'estat envers la violència contra la dona en el compliment del Conveni d'Istanbul amb la finalitat d'aconseguir l'erradicació de la violència contra la dona en totes les seves formes. L'anterior sense perjudici de la possible incidència del dret penal i en concret del concepte d'assetjament de l'article 172 ter CP i molt especialment de la tipificació d'assetjament sexual de l'article 184 CP.

### 3. Objectiu

Aquest protocol té l'objectiu principal d'establir les actuacions necessàries per prevenir i actuar davant els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes en l'àmbit laboral o de l'associació.

Els objectius específics del present protocol són:

- **Informar, formar i sensibilitzar** tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe per tal de **prevenir** aquestes conductes i detectar-les.
- Disposar del procediment d'**intervenció** i d'**acompanyament** per tal d'atendre, resoldre i reparar aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
- Vetllar per un entorn en què totes les persones respectin mútuament la seva **integritat** i **dignitat**.
- Establir les **mesures preventives** necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de **tracte just i la confidencialitat** de les persones afectades.
- Implementar **mesures de protecció** cap a les víctimes, incloent-hi les mesures cautelars, disciplinàries i de reparació de la víctima. I, si cal, aplicar mesures sancionadores que correspongui.
- L'aplicació d'aquest protocol no impedirà en cap cas la utilització per part de les persones implicades de les accions legals que calguin.

### 4. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és **aplicable a totes les persones associades de l'organització** en la seva condició de voluntariat o remunerat tenint en compte que els límits de l'entorn de l'associació no són determinats ni pel lloc físic ni per la jornada laboral ni per la forma de vinculació jurídica amb l'associació.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o d'identitat de gènere que es produeixin **durant l'estància a l'associació, durant la jornada laboral o fora d'aquesta, en relació amb el treball voluntari o remunerat o com a resultat d'aquest:**

- En l'espai físic de l'associació, inclosos els espais públics i privats aliens a l'associació quan siguin un lloc de treball o un lloc on s'estigui desenvolupant activitat de l'entitat.

- En els espais en els quals es realitzen gestions o interacció amb persones de l'associació, en qualsevol dels espais dins l'equipament de l'associació;
- En esdeveniments, activitats culturals o socials, festes populars, desplaçaments, viatges i de formació relacionades amb l'associació;
- En el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb l'associació, incloses les realitzades mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació;
- En l'allotjament proporcionat per l'organització;
- En els trajectes entre el domicili i el lloc físic de l'associació.

Ahora, l'àmbit d'aplicació i la responsabilitat de l'associació inclou tots aquells **vincles derivats de l'activitat associativa** tant en l'àmbit intern com en l'àmbit extern i l'àmbit aliè:

- **Àmbit intern:** persones que treballen i formen part de l'associació.
- **Àmbit extern:** persones que no treballen ni formen part de l'associació tot i que presenten alguna vinculació, per exemple, persones d'empreses proveïdores o empreses subcontractades, persones clientes, persones usuàries, persones en procés de formació o de selecció, etc..
- **Àmbit aliè:** persones que no mantenen cap vinculació amb l'associació tot i que poden coincidir en el temps i l'espai amb altres persones que sí presenten un vincle amb la mateixa. En aquest punt s'inclouen possibles situacions d'assetjament en les mobilitats i desplaçaments per motius laborals o necessitats de l'associació.

**El protocol serà revisat periòdicament.** La vigència del protocol s'estableix cada quatre anys, o bé, sempre que per canvis organitzatius sigui necessària la seva modificació i actualització, o per imperatiu legal o jurídic. El protocol entra en vigor un cop aprovat en assemblea general de socis i sòcies.

## 5. Definicions

L'assetjament sexual i per raó de sexe forma part dels riscos psicosocials que poden afectar a les persones treballadores i/o associades i que s'emmarca en el fenomen de la violència en l'àmbit laboral. En el Conveni 190 de la OIT sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament en el món del treball, el qual Espanya ha ratificat i s'hi ha adherit legalment, defineix **la violència i l'assetjament** com un conjunt de comportaments i pràctiques inacceptables, o d'amenaques de tals comportaments i pràctiques, ja sigui que es manifestin una sola vegada o de manera repetida, que tinguin per objecte, que causin o siguin susceptibles de causar, un dany físic, psicològic, sexual o econòmic.

Per altra banda, defineix **la violència i l'assetjament per raó de sexe** com aquella violència i/o assetjament que va dirigida contra les persones per raó del seu sexe, o que afecten de manera desproporcionada persones d'un gènere determinat; i s'inclou l'assetjament sexual.

A partir d'aquesta definició general, **és necessari definir les tipologies** d'assetjament sexual i per raó de sexe dins l'àmbit de l'associació per poder visibilitzar-les i detectar-les de forma clara. Alhora, és un exercici per deixar recollit i per escrit quines situacions i accions són considerades constitutives d'assetjament.

## Assetjament sexual

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat d'una persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions consentides en la mesura que la persona que les rep ha manifestat lliurement la seva acceptació envers la conducta rebuda.

Cal tenir en compte que el terme inadequat té diferent significat segons les cultures, les circumstàncies concurrents o, fins i tot, els costums locals. Per tant, **decidir que una determinada conducta és sexualment inadequada correspon sempre a la persona que la rep.**

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

### Verbal:

- Fer comentaris sexuals obscens sobre el físic, la roba, etc..
- Fer bromes de caire sexual o compliments ofensius.
- Expressar formes d'adreçar-se denigrants o obscenes
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies 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.
- Expressar demandes de favors sexuals.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.

### No Verbal:

- Mostrar mirades lascives al cos
- Fer gestos obscens
- Decorar els espais de l'associació amb motius sexualment explícits (dibuixos, vinyetes, imatges d'internet, fons de pantalla, etc.).



- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu, siguin missatges de correu electrònic o en xarxes socials.

### Físic:

- Fer un apropament físic excessiu no consentit.
- Arraconar i buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona per crear un ambient sexual no consentit.
- Imposar el contacte físic no consentit (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Fer tocaments al cos d'una persona no consentits per aquesta.
- Obligar a una persona a fer tocaments al cos de l'altra de forma no consentida.
- Abocar-se a sobre de l'altra persona de forma no consentida, refregar-se, obligar a contactes sexuals no consentits...violar.
- Empentar, colpejar, donar puntades de peu, ... a una persona per la seva orientació sexual o identitat de gènere.

### Assetjament per raó de sexe, de preferència sexual i/o d'identitat de gènere

El constitueix un conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere o la seva preferència sexual que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

La consideració d'assetjament per raó de sexe, de preferència sexual i/o d'identitat de gènere **porta associada una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives**. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és greu, pot ser considerat també assetjament.

Dins d'aquest tipus d'assetjaments estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries rebudes pel fet de vestir-se o comportar-se d'una forma diferent a com s'espera d'un determinat gènere.

Aquestes tipologies d'assetjament es poden donar en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció del mateix o l'elecció d'algun càrrec de responsabilitat, l'ocupació o la formació, entre d'altres.

Dins de l'àmbit de l'associació, aquestes situacions es poden donar tant en espais formals com informals, i poden limitar la participació, la sociabilitat i el desenvolupament dins de l'organització de les persones que les pateixen.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una **conducta d'assetjament per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere**:

- Mostrar conductes discriminatòries.
- Expressar formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Denegar un lloc a l'associació, una promoció, un dret laboral o càrrec a una persona a causa del seu sexe, preferència sexual o identitat de gènere.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual **de les persones**.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere o les persones del col·lectiu gai, lèsbic, bisexual o transsexual.
- Fer comentaris homòfobs.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions a causa del sexe de la persona, excloure-la o no prendre-la seriosament.
- Tractar una persona que està en procés de reassignació de gènere, o que ja l'ha finalitzat, com si encara pertanyés al gènere anterior.

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

- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir - deliberadament - l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament)
- Denegar arbitràriament permisos als quals la persona té dret.

## Tipologies d'assetjament

L'assetjament sexual i per raó de sexe es pot manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tant manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret, o l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi (o quid pro quo)**: es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el seu entorn; incorpora el xantatge sexual. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual

s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, a la promoció, al salari acordat o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació en un lloc de treball de l'entitat o qualsevol activitat relacionada amb la vida social del Centre.

- **L'assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe, preferència sexual o identitat de gènere crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu; per exemple, comentaris de naturalesa sexual o bromes. Aquesta tipologia normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament.

I pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- De comandaments a subordinats/des (assetjament vertical descendent)
- Per part de subordinats/des a comandaments (assetjament vertical ascendent).

## Conseqüències

La **persona assetjada** presenta, bàsicament, seqüeles de tipus personal:

### Psíquiques:

- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat que generen, alhora, disminució de l'autoestima, sentiments de fracàs i de frustració, o d'impotència, etc.
- Sensacions de vulnerabilitat
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès
- Quadres depressius

### Físiques:

Problemes de salut funcionals i/o orgànics (insomni, taquicàrdies, cefalees, migranyes, alteracions digestives, problemes cutanis, etc.).

### Laborals o ambientals:

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives amb la tasques assignades
- Relació de l'associació amb un ambient hostil que ocasiona sofriment

- Augment de l'absentisme
- Canvis de treball o de tasques dins l'associació

A l'**associació** hi ha, fonamentalment, repercussions econòmiques i d'organització:

- Enrarament del clima dins l'associació (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els treballadors, socis o voluntaris, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment. La quantitat i la qualitat del treball o les tasques empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrarament del clima en l'associació s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).
- Pèrdua de la persona associada a causa de l'absentisme per malaltia, el canvi de lloc de treball, etc.
- Despeses per incidències judicials i per sancions econòmiques.
- Mala imatge, si les persones afectades fan pública la situació.

Pel que fa a **la societat**:

- Permet les desigualtats socials (sobretot quan es tracta de dones, que són les més afectades per aquestes situacions).
- Disminueix l'efectivitat i l'eficiència de l'associació; per tant, impedeix la millora de la productivitat amb el consegüent retard per al desenvolupament del país.

## 6. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció segueix els següents principis i garanteix:

### Respecte i protecció

- Protecció de la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Durant tot el procés, les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per persones de la seva confiança dins de l'entorn de l'associació.

### Confidencialitat

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- Si en el procés de recollida d'informació es presenten dades relatives a la salut o de caràcter sensible de les persones implicades, aquestes s'han de tractar de manera específica, incorporant-se a l'expedient només després de l'autorització expressa de la persona afectada i només seran accessibles per al personal que intervingui directament en la seva tramitació. A aquests afectes aquesta informació tindrà el mateix tractament de la informació reservada.

## Dret a la informació

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

## Suport de persones formades

- L'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

## Diligència i celeritat

- L'abordatge d'un cas d'assetjament exigeix la màxima cura en totes les seves fases - recepció, atenció, investigació i resolució - alhora que celeritat en els processos i la resolució ràpida de la denúncia, per tal de garantir la protecció de totes les persones implicades i evitar l'agreujament de la situació.
- La duració de tot el procés ha de ser de trenta dies laborables des de l'inici de la denúncia fins que es tanca l'expedient.

## Tracte just

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

## Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

## Col·laboració

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

## Mesures cautelars

- Si durant el procediment i fins al tancament d'aquest hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la Junta Directiva l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar en cap cas un menyscabament de

les condicions de treball i/o salarials i/o de lleure de les persones presumptament assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

## 7. Drets i obligacions

### Obligacions de l'entitat

- Garantir a les persones treballadores i associades els drets següents en la relació a l'entorn:
  - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
  - A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
  - Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
- Promoure un context i entorn que eviti l'assetjament.
- Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.
- Aplicar les mesures cautelars proposades per les persones de referència.
- Aplicar les mesures preventives i correctores proposades per la Comissió d'Investigació.
- Iniciar, si escau, el procediment de les mesures sancionadores.

### Obligacions i orientacions de la Junta

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de la Junta són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- La durada màxima de tot el procés serà de 20 dies laborables, ampliable a 30 dies.
- Garantir la protecció de totes les persones implicades davant de possibles represàlies.
- Deure de col·laboració de totes les persones citades en el transcurs del procés.
- Formació en la matèria, d'aquelles persones que intervenen en el procés.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

### Drets i obligacions de les persones treballadores i/o associades

- **El dret a un entorn de lleure i entorn laboral saludable i a no patir assetjament sexual, ni assetjament per raó de sexe, ni qualsevol tipus d'assetjament.**

Cap persona no ha de patir comportament o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

- **L'obligació de tractar els altres amb respecte.**

Totes les persones de l'organització tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats/des, clients, proveïdors/es, etc. És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa o que la situïn en un nivell de desigualtat.

- **L'obligació de no ignorar aquestes situacions.**

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

- **L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.**

L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.

- **Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.**

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe.

## 8. Procediment i circuit d'intervenció

El circuit d'intervenció del present protocol s'inicia a partir de la detecció o recepció d'una comunicació verbal o escrita d'una presumpta situació d'assetjament. La comunicació pot ser per part de la persona afectada, d'una persona testimoni o de l'observació directa per part d'una persona responsable de l'organització.

A continuació es mostra l'esquema del circuit d'actuació així com les diferents fases del procediment:

### Fase 1: Detecció, comunicació i sol·licitud d'actuació

L'objectiu d'aquesta fase és **detectar, informar, assessorar i acompanyar la persona afectada** i preparar la fase de denúncia interna i investigació, la segona fase, si s'escau.

Es pot detectar un cas d'assetjament per diferents vies:

- Per una banda, l'observació per part de les persones responsables de l'organització d'una actitud o situació que pot ser indicatiu d'assetjament.
- Per altra banda, es pot rebre la comunicació d'una situació d'assetjament:
  - Per via externa, és a dir, mitjançant la recepció d'un document de denúncia externa, o bé
  - Per via interna, mitjançant una comunicació o denúncia interna MODEL 1, ja sigui verbal o escrita, ja sigui per part de la persona treballadora, voluntària, de la persona afectada o d'una persona testimoni o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament.

S'estableix el següent **grup de persones o persona de referència** encarregades d'atendre les comunicacions o denúncies internes, activar el protocol i vetllar per la correcta aplicació del mateix:

- Georgina Martínez, secretària del Centre Sant Pere 1892
- Neus Calpe, sòcia del Centre, membre de l'àrea social del Centre i infermera

S'ha prioritzat que el grup de persones de referència estigui format per personal de diferents àrees, seccions i almenys un càrrec de la junta directiva, de tal forma que, si la possible situació d'assetjament pot implicar alguna de les persones de referència, aquesta persona o persones quedaran automàticament revocades i seran les altres persones referents les responsables d'activar el protocol i atendre la denúncia o comunicació interna.

Aquestes persones de referència del protocol d'assetjament estan específicament formades per les tasques encomanades.

El grup de persones o persona de referència garantiran en tot moment la confidencialitat del procés. I seran les responsables de la gestió i custòdia de la documentació, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generi en aquesta fase.

S'estableix un canal de comunicació exclusiu per canalitzar les comunicacions o denúncies internes respecte a possibles situacions d'assetjament. Aquest canal de comunicació està gestionat pel grup de persones o persona de referència, i disposa del següent correu electrònic:

- [assetjament@centresantpere.cat](mailto:assetjament@centresantpere.cat)



## Comissió d'Investigació

La **Comissió d'Investigació** serà l'òrgan encarregat d'estudiar a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'organització i **ha de garantir la neutralitat i confidencialitat** del procediment.

La comissió d'investigació es crearà en tots els casos en què s'hagi rebut una sol·licitud d'intervenció per indicati d'assetjament. La persona o persones referents del protocol poden conformar la comissió d'investigació, o bé, encarregar-se de designar altres persones que la conformin.

La comissió d'investigació estarà formada per els següents membres:

- Persona de la comissió, secció o grup d'igualtat: Neus Calpe
- Un membre de la junta directiva: Georgina Martínez
- Un/a Delegat/da de les persones associades: Jordi Rodríguez
- Tècnica de feminisme i LGTBIQ+ del districte de Ciutat Vella

La Comissió es reserva el dret de poder delegar en un servei extern, a través del departament de cultura i del servei de suport establert pel Protocol-guia per a l'abordatge de les violències masclistes per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en les activitats de cultura popular de caire festiu en cas de tractar alguna denúncia molt delicada, per garantir una neutralitat

## Procediment

- a) El Centre Sant Pere 1892 designarà una de les dues persones de referència com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que es rebí en matèria d'assetjament sexual i /o per raó de sexe, la investigui i en faci seguiment. A efectes oportunes s'informarà a totes les persones que presten serveis al Centre Sant Pere 1892 d'aquesta designació i s'expressarà de manera clara i concisa com es poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.
- b) Les denúncies no podran ser anònimes i les podrà presentar la persona que se senti assetjada que tingui coneixement d'aquesta actuació.
- c) S'estableixen uns correus específics per a rebre les queixes o denúncies. Només les persones assignades per tramitar el protocol tindran accés als correus que a aquests efectes es remetin.

## Funcions

Les funcions de les persones de referència són les següents:

- a) Informar i assessorar la persona afectada.
- b) Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- c) Informar a la junta directiva del cas.
- d) Proposar l'adopció de mesures cautelars o preventives a la Junta Directiva.

## Fase 2. Actuació en primera instància

- a) Cal garantir la confidencialitat sigui quina sigui la forma en què es tramitin les denúncies . Rebuda una denúncia, la persona encarregada de tramitar-la donarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
- b) Una vegada rebuda, en el termini màxim de 4 dies hàbils, s'activarà el procediment per activar-la. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi, tindrà presumpció de veracitat.
- c) Les persones responsables d'aquesta gestió informaran del cas a la Junta Directiva.

## Fase 3. Actuació d'investigació

- a) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de 10 dies hàbils, en què escoltarà les persones afectades i testimonis que es proposin i requerirà la documentació que sigui necessària, sense el perjudici que es disposa en matèria de protecció de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides han de col·laborar amb tota la diligència possible.

En tot cas, es garantirà la imparcialitat de la seva actuació, per la qual cosa, en cas de concórrer algun tipus de parentiu o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, s'haurà d'abstenir d'actuar i ho haurà de comunicar a la Junta Directiva per tal que la substitueixi.

- b) Els documents necessaris per a l'activació del procediment de tramitació són els **Models 1, 2 i 3** dels Annexos del Protocol.
- c) Els menors d'edat hauran de ser acompanyats pels pares, mares o tutors/es legals.
- d) Durant la tramitació de l'expedient es donarà primer audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de la seva confiança, els quals hauran de guardar secret sobre la informació a què tinguin accés.
- e) El procediment ha de ser el més ràpid i eficaç possible i protegir en tot cas la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. Al llarg del procediment es mantindrà una estricta confidencialitat i totes les investigacions internes es duran a terme amb tacte i amb el degut respecte, tant a la denunciant, a la víctima, que en cap cas podran rebre un tracte desfavorable per aquest motiu, com a la persona denunciada, la culpabilitat de la qual no es presumirà. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de confidencialitat i de guardar secret de tota la informació a què tinguin accés.

- f) A proposta de la persona instructora, la Junta Directiva adoptarà les mesures cautelars fins a la resolució de l'expedient.
- g) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el termini màxim de 5 dies hàbils (veure Annex 5) on es recolliran els fets, els testimonis, proves practicades i demandes concloent si, segons la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual, de preferència sexual, d'identitat de gènere o per raó de sexe.

Si de la prova practicada es dedueix la concurrència d'indicis d'assetjament, en les conclusions de l'informe, la persona instructora instarà a la Junta Directiva a adoptar les mesures sancionadores oportunes tenint en compte el nostre règim intern.

Si de la prova practicada no s'apreciessin indicis d'assetjament, es farà constar a l'informe que de la prova expressament practicada no s'aprecia la concurrència d'assetjament, de preferència sexual, d'identitat de gènere o per raó de sexe.

Si, tot i no existir assetjament, troba alguna situació inadequada o una situació de conflicte, que , si continua repetint-se amb el temps, podria acabar derivant en assetjament, ho comunicarà igualment a la Junta Directiva del Centre Sant Pere 1892, suggerint l'adopció de mesures que resultin pertinents per posar fi a aquesta qüestió.

- h) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar totes les actuacions judicials, administratives o de qualsevol tipus que els resultin adequades.

#### **Fase 4: Resolució de l'expedient**

La Junta Directiva del Centre Sant Pere 1892, una vegada rebut l'informe de la persona instructora, adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de 5 dies hàbils, sent l'única capacitada per decidir sobre això.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit al presumpte assetjador/a, a la presumpte assetjat/da i a la persona instructora.

#### **Mesures de resolució**

Les mesures de resolució són el conjunt d'accions o decisions que es prenen quan l'informe vinculat d'investigació indica que hi ha l'existència d'una situació d'assetjament per fer front al mateix. Tanmateix, també es poden incloure en les mesures de resolució mesures preventives encaminades a que no es repeteixi la situació d'assetjament.

Les mesures de resolució poden ser de diferents tipus:

### Mesures sancionadores o disciplinàries

L'aplicació de les mesures sancionadores estan recollides en el títol 6è Règim disciplinari i procediments del Reglament del règim Intern del Centre Sant Pere 1892 en sancions **lleus, greus o molt greus**.

La següent taula classifica les diferents formes de violències masclistes segons la seva gravetat, de lleu

Formes de violències masclistes	Gravetat		
	Lleu	Greu	Molt greu
<b>Violència física</b>	Donar empentes, envair l'espai personal, tocaments no desitjats (no sexuals), etc.	Immobilitzar i arraconar, perseguir, etc.	Cops de puny i de peu, escanyar, etc.
<b>Violència psicològica</b>	Insultar, menysprear, burles masclistes i LGBTIfòbiques, escridassar, excloure o criticar a membres de l'entitat per haver comunicat casos de violències masclistes, etc.	Amençar, fer xantatge, tractar a les persones amb un nom i gènere que no és el sentit, impedir que algú participi a l'entitat d'acord a la seva identitat de gènere, mala praxi de l'Equip de Referència, etc.	Amençar de mort, amenaçar amb el suïcidi, etc.
<b>Violència sexual</b>	Comentaris sexuals no desitjats, mirades lascives, programar activitats amb contingut sexista, etc.	Tocaments sexuals no desitjats, assetjament per raó de sexe, etc.	Violació, agressió sexual, exhibicionisme, etc.
<b>Violència digital</b>	Cosificació, ús de llenguatge sexista, comentaris sexuals no desitjats a través de missatges de text o xarxes socials, etc.	Fotografiar i gravar sense consentiment, stalking, etc.	Difusió de fotografies i gravacions sense consentiment, amenaces digitals, etc.
<b>Violència de segon ordre</b>	Criticar, estendre rumors, etc. sobre les persones que donen suport a víctimes de violències masclistes.	Humiliar, insultar, menysprear, etc. a persones que donen suport a víctimes de violències masclistes.	Agredir, amenaçar, fer fora de l'entitat, etc. a persones que donen suport a víctimes de violències masclistes.
<b>Violència vicària</b>	Manipulació i xantatge a les criatures per fer mal a la mare.	Insultar, humiliar i amenaçar la mare en presència de les criatures.	Agredir físicament o sexualment, amenaçar o assassinar a les criatures.

a molt greu. Aquest element és una guia orientativa del tipus de sancions que es poden dur a terme.

(Font: Protocol-guia per a l'abordatge de les violències masclistes per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en les activitats de cultura popular de caire festiu)

### Mesures correctores

Les mesures correctores són el conjunt d'accions i decisions de caràcter organitzatiu **que tenen com a objectiu restablir les condicions de treball que han propiciat la situació d'assetjament**, i que són un factor de risc psicosocial per a les persones treballadores o associades implicades. Per exemple, les modificacions de lloc de treball, la modificació de funcions assignades, les accions encaminades a modificar els estils de lideratge, l'adequació dels horaris de treball o dels espais perquè siguin més segurs, etc..

### Mesures restauratives

Les mesures restauratives són **el conjunt de mesures** jurídiques, econòmiques, socials, laborals, sanitàries, educatives i similars **que contribueixen a la reparació de tots els àmbits danyats per la situació viscuda**. Aquestes mesures tenen com a finalitat la recuperació de les persones afectades i implicades en la situació d'assetjament i, per tant, és recomana la participació de les mateixes amb la intenció de transformar les condicions laborals que han propiciat la situació d'assetjament.

## Mesures preventives i de detecció

Les mesures preventives són el **conjunt d'accions que tenen l'objectiu que no es produeixi cap assetjament sexual** ni assetjament per raó de sexe, de preferència sexual o d'identitat de gènere. A fi de mantenir un ambient de treball o lleure saludable i garantir el respecte entre les persones és imprescindible establir mesures per evitar l'aparició i detectar els indicis de conductes d'aquest tipus. Aquest protocol serà accessible a totes les persones associades al Centre a través de la pàgina web.

Les principals accions preventives que es poden dur a terme a les organitzacions són:

- Comptar amb el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació.
- Fer difusió i donar a conèixer el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació i a les noves incorporacions en aquesta.
- Disposar d'un instrument de detecció i d'identificació de la violència sexual i/o per raó de sexe per passar de forma preventiva al personal treballador, voluntari o associat.
- Realització de campanyes específiques adreçades a donar a conèixer i comprendre les diferents manifestacions de l'assetjament i de les violències masclistes.
- Treball sobre les cultures organitzacionals abordant i corregint formes de fer autoritàries i/o excloents.
- Potenciació de l'adquisició de recursos personals de caràcter genèric per fer front a situacions que podrien ser precursoras d'assetjament, a la comunicació assertiva i per al control de l'ansietat o la por davant de situacions que resulten amenaçants, afavorint respostes adaptatives.
- Incorporació de processos col·lectius adreçats a potenciar les estratègies grupals per a l'afrontament de problemes i per a la resolució de conflictes.
- Incorporació de processos col·lectius adreçats a potenciar els mecanismes individuals i grupals de cura i de protecció del benestar i la salut.
- Establiment de mecanismes de comunicació organitzacional que afavoreixin la comunicació assertiva, tot potenciant un clima que permeti l'expressió de sentiments, desitjos i necessitats de manera lliure, clara i inequívoca davant els altres, tot defensant els propis interessos i respectant els punts de vista i els interessos de les altres persones.
- Realitzar avaluacions de riscos psicosocials.
- Es recomana establir clàusules específiques en els contractes i processos de coordinació d'activitats amb les empreses proveïdores o usuàries, en què s'especifiqui clarament que queden incloses en el protocol mentre interactuïn amb les persones treballadores o vinculades a l'associació. En aquest sentit, la difusió del protocol a les empreses externes perquè en

tinguin coneixement es considera una bona pràctica en el compromís amb la prevenció de l'assetjament.

### **Fase 5: fase de seguiment**

L'objectiu d'aquesta fase és **fer un seguiment periòdic tant de l'aplicació i del resultat de les accions, les mesures i les decisions preses** en cada cas d'assetjament com del grau de compliment del mateix protocol. En aquest sentit, **la persona o grup de persones de referència del protocol són les responsables** de portar a terme aquesta tasca mitjançant mesures de seguiment i d'avaluació.

Tanmateix, el seguiment de l'aplicació i el resultat de les accions i mesures considerades en cada cas concret d'assetjament **correspondrà també a la Junta Directiva de l'organització**. Cal establir mecanismes de control per assegurar que les mesures establertes es porten a terme efectivament i tenen l'efecte corrector o restauratiu considerat.

**Cal que les mesures establertes tinguin assignades un calendari i una persona responsable** i se'n pugui fer un seguiment en el temps que, en termes generals, pot estendre's entre sis mesos i un any després de l'establiment de les mateixes fins al tancament definitiu del cas.

Pel que fa a la **valoració** sobre el grau de compliment del protocol, es recomana portar a terme una verificació sobre si s'han respectat els principis i garanties i si s'ha seguit el procediment i circuit d'intervenció establert en el protocol, cada com que es finalitza la fase de resolució i reparació d'un cas d'assetjament. Cal registrar les possibles incidències que s'han produït, analitzar-ne la causa i trobar mesures per redreçar les accions que ho requereixin.

Procediment i circuit d'intervenció en cas de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere al Centre Sant Pere 1892



## 9. Revisió del protocol

Aquest protocol es revisarà i modificarà sempre que del seu funcionament se'n derivi aquesta necessitat o per imperatiu legal o jurídic.

Independentment d'allò anterior, es revisarà periòdicament cada 4 anys.

Jo, Georgina Martínez Val, amb DNI 36522674P, com a secretària del Centre Sant Pere 1892, certifico l'aprovació d'aquest protocol en Assemblea General Ordinària del dia 28 de març de 2025.

## Annex 1. Model de Sol·licitud d'intervenció

### Sol·licitud d'intervenció per assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat sexual

#### Sol·licitant

Persona afectada  Altres (especificar les dades):

En tots els casos, per activar el protocol, cal que la persona afectada signi el consentiment.

#### Dades de la persona afectada

Nom i cognoms	NIF	Gènere <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> NB
Telèfon/s de contacte	Lloc	

#### Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	NIF	Gènere <input type="checkbox"/> H <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> NB
Telèfon/s de contacte	Lloc	

#### Descripció dels fets

#### Testimonis

#### Documentació annexa

Sí. Especifiquen-la  No

#### Sol·licitud

Sol·licito l'activació del [Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació.](#)

Localitat i data

Signatura de la persona interessada



## Annex 2. Model d'acord de confidencialitat de dades

### Acord confidencialitat de dades

#### Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació

Nº expedient referència: \_\_\_\_\_

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 present protocol, sap i accepta que:

- La seva intervenció en el procediment s'ha de basar en la bona fe i en la recerca de la veritat i esclariment dels fets que s'han denunciat internament. Com a intervingent en el procediment té el deure de col·laborar amb la Comissió d'investigació.
- En el cas que sigui membre de la comissió d'Investigació, ha de posar en coneixement de la comissió d'investigació l'existència de qualsevol incompatibilitat que detallada, o no, en aquest protocol. La persona signant donarà compliment a la confidencialitat estricta i expressa per a totes les informacions subministrades i/o obtingudes en el transcurs de la investigació, no revelant cap de les informacions obtingudes a terceres parts, sigui en l'actualitat i/o en el futur.
- Les seves dades de caràcter personal seran tractades sota responsabilitat de l'empresa amb la finalitat de gestionar la investigació en la qual intervé i seran tractades d'acord amb la legislació vigent en matèria de protecció de dades.
- Aquesta finalitat s'empara en l'obligació legal inclosa en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Pot exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació o oposició, dirigint-se a la junta directiva del Centre Sant Pere 1892. També pot, si així ho considera oportú, presentar una reclamació davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades. Més informació a [www.agpd.es](http://www.agpd.es).

Data:

Signatura

## Annex 3. Model de Document de consentiment

### Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació.

En/Na .....amb DNI..... autoritzo a la Comissió d'investigació a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial , així com a elaborar propostes i recomanacions tècniques que d'aquest estudi en puguin derivar, en aplicació del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació.

Així mateix, manifesto que:

- a) He estat informat/da que a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritzo, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest actuaran amb l'obligació de sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- b) Conec el contingut del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.
- c) He estat informada/t de qui conforma la Comissió d'Investigació.

També autoritzo a la Comissió d'Investigació per iniciar el procés d'investigació per a la situació d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat i expressió de gènere o de preferència sexual que he exposat.

Signatura

Data:

## Annex 4. Criteris i instruccions per a la realització de les entrevistes

Convé que l'espai on es portin a terme les entrevistes faciliti l'atenció personalitzada i tinguin les condicions de confortabilitat, privadesa i confidencialitat adequades. L'espai ha de reunir característiques especials, com ara lumíniques o d'insonorització, que donin confiança a les persones entrevistades.

La comissió d'investigació entrevistarà, en primera instància, la persona presumptament assetjada i després la persona presumptament assetjadora. Si escau, entrevistarà, també, els possibles testimonis. Les persones que realitzen les entrevistes cal que tinguin la formació necessària i suficient en tècniques d'entrevista, tècniques d'atenció personalitzada, tècniques de comunicació no verbal i escolta activa.

### Entrevistes personals

#### Entrevista a la persona presumptament assetjada

Aquesta entrevista no segueix un model preestablert a fi que la persona presumptament assetjada exposi el cas com cregui més convenient. Cal que la informació quedi recollida per escrit.

Elements que cal tenir en compte a l'hora de fer l'entrevista:

- Proporcionar una atenció personalitzada a la persona presumptament assetjada.
- Establir un clima d'atenció, contenció i assessorament.
- Explicar clarament el procés i les parts de què constarà.
- Expressar clarament que tot el procés, incloent-hi les converses i els documents de què constarà, tindrà caràcter confidencial.
- Permetre l'expressió de sentiments i donar temps a la persona entrevistada per reordenar les seves idees. Permetre, a l'inici, el relat lliure. Posteriorment, utilitzarem una guia de recollida d'informació que ens permetrà organitzar la formació.
- Adequar el llenguatge a la persona entrevistada a la qual s'atén i evitar l'expressió de tecnicismes.
- Evitar comentaris que puguin posar en dubte el relat i evitar fer reinterpretacions dels fets. És important transcriure el que la persona entrevistada manifesta, de la manera més ordenada i estructurada possible. Fer resums finals del que la persona ens ha dit, per tenir la certesa que hem comprès bé el seu missatge, serà molt aclaridor per a ambdues parts.
- Evitar que la persona entrevistada hagi de repetir el relat.
- Evitar la desorientació de la persona presumptament assetjada per manca o excés d'informació, i intentar establir un retorn d'informació que ens permeti confirmar que entén les indicacions que se li transmeten. Adaptar-se al ritme de cada persona i portar l'actuació d'una manera modelada segons la situació que es dona.

- Respectar els silencis, atès que pot ser una de les maneres d'exterioritzar i repercussió emocional.
- Cuidar les formes de comunicació no verbal (expressió facial, mirades, postures, gestos, to de veu, etc.) per afavorir un bon clima d'escolta activa.
- Disposar del temps necessari perquè la persona presumptament assetjada pugui expressar-se amb tranquil·litat, sense terminis d'horari, i detectar quan la persona entrevistada mostra signes de cansament, per tal de finalitzar l'entrevista i citar-la un altre dia.
- Tenir clar que el primer relat de la persona presumptament assetjada pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Posteriorment, cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que n'hagin quedat més mancades.
- Oferir serveis mèdics i/o psicològics, d'acord amb els termes previstos en el Protocol.
- Fer el tancament de la sessió de manera agradable i sense pressa, donant valor a l'esforç que ha fet la persona a l'hora d'explicar els fets.

### **Entrevista a la persona presumptament assetjadora**

L'entrevista també és totalment oberta per permetre a la persona denunciada rebatre les acusacions i aportar les proves que vulgui. Es durà a terme en les mateixes condicions que en el cas de la persona que ha presentat la denúncia.

Es recomana obviar qualsevol comentari acusador que provoqui incomoditat a la persona entrevistada en exposar el seu punt de vista. L'entrevista ha de ser amb preguntes generals i és recomanable fer-la fora de l'entorn de l'associació.

### **Entrevistes als possibles testimonis**

L'objectiu d'aquestes entrevistes és recollir informació tant dels fets ocorreguts com del clima laboral o relacional en l'associació, la qualitat de les relacions humanes i altres factors de risc psicosocial. Les preguntes han de ser orientatives i no exhaustives, de manera que poden variar segons la direcció on apuntin les respostes de la persona entrevistada.

Qüestions més rellevants, com a exemple:

- Càrrec, vinculació amb l'associació o categoria laboral.
- Situació i anys d'experiència a l'associació.
- Torn habitual.
- Com descriuries les relacions dins del teu equip de treball?
- Com descriuries les teves relacions amb els teus superiors o superiors i/o amb les persones al teu càrrec i/o amb la junta directiva de l'associació?
- Tens constància que en el teu equip hi hagi membres que tinguin mala relació? Quin creus que és el motiu?
- Has observat situacions especialment incòmodes o desagradables de caire sexual?
- Has vist o has estat testimoni d'alguna situació on hi hagi hagut al·lusions o bromes de tipus sexual a algun membre de l'equip?

- Encara que no n'hagis estat testimoni directe, tens referències d'alguna situació de caire sexual?
- Saps si algú ha plorat a l'associació? Saps si la causa era alguna situació relacionada amb el sexe, la preferència sexual o la identitat de gènere de la persona presumptament assetjada?
- Creus que, pel fa a garantir la no-discriminació per raó de sexe, orientació o identitat de gènere de la persona, hi ha aspectes millorables en el teu equip? En la teva unitat? En el teu servei?
- Quina consideres que seria la possible solució?
- Vols fer alguna pregunta?

**Cal que les respostes es recullin per escrit** i fer incidència sobre els fets descrits en la relació cronològica aportada per la persona que ha sol·licitat la intervenció.

## Annex 5. Model d'informe d'investigació

### Informe d'investigació

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de la preferència sexual i/o de la identitat de gènere a l'associació

#### DADES GENERALS

---

**Nº expedient:**

**Data de la denúncia:**

**Persona que presenta la denúncia:**

**Persona que és denunciada:**

**Motius exposats en la denúncia:**

**Integrants comissió investigació:**

**Assessorament:**

#### PROCÉS D'INVESTIGACIÓ

---

**Actuacions i dates:**

#### VALORACIÓ

---

**Conclusions:**

**Accions correctores proposades:**

ACCIÓ	RESPONSABLE	PRIORITAT	TEMPORALITAT
1.			
2.			
....			