



UNIÓ  
ESPORTIVA  
SANT  
CUGAT



# PROCEDIMENT PER LA PREVENCIÓ I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES PER ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

Unió Esportiva Sant Cugat  
Aprovat en la Junta Directiva  
Data d'aprovació: 28 Juny 2023



## Declaració de Principis

Els valors de la Unió Esportiva Sant Cugat (UESC), són la guia dels comportaments i de com es fan les coses a la nostra entitat i és per això que hi han conductes no s'han de produir sota cap concepte i que s'han de prevenir en tots els àmbits, posant els mitjans per resoldre qualsevol denuncia o reclamació de qualsevol persona que hagi pogut ser objecte d'alguna d'aquestes situacions o tingui coneixement d'elles.

La Junta Directiva de la Unió Esportiva Sant Cugat, amb aquest document, expressa el seu compromís a evitar aquest tipus de situacions i conductes que són negatives per la dignitat de les persones, ens perjudiquen com a part de la societat i poden generar, en funció de la gravetat dels fets, efectes nocius per la salut física i mental de les persones.

Per aquest motiu, la Junta Directiva de Unió Esportiva Sant Cugat, d'acord amb la Política de Prevenció de l'entitat, ha adoptat una sèrie de mesures pel control i prevenció d'aquestes situacions.

La Unió Esportiva Sant Cugat, rebutja qualsevol tipus d'assetjament i els considera inacceptables i intolerables, amb independència de qui sigui l'assetjat/da o l'assetjador/a. Si es produeix, les persones que ho pateixin comptaran amb tot el suport i el compromís de l'entitat, que actuarà amb diligència per resoldre la situació observant un respecte rigorós a la intimitat, la confidencialitat, l'objectivitat i la neutralitat, que quedaran garantits a través d'aquest procediment.

Per això fonamentem els resultats en conceptes com la prevenció de situacions d'assetjament mitjançant unes relacions respectuoses a tots nivells amb cadascuna de les persones amb qui ens relacionem en l'àmbit de la nostra entitat i la sensibilització de totes les persones que formen part de la Unió Esportiva Sant Cugat, perquè siguin capaces de detectar, informar i catalitzar qualsevol situació que pogués produir-se.

Així, les disposicions d'aquest protocol s'aplicaran als directius, esportistes, professionals i d'altres col·laboradors que formen part de la Unió Esportiva Sant Cugat, especialment a aquelles activitats organitzades per l'entitat.

## Característiques

- La Junta Directiva de la Unió Esportiva Sant Cugat acorda, en el marc de les seves responsabilitats, fer aquest procediment per deixar constància de la seva intenció d'adoptar les mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball i de convivència entre els esportistes i el seu entorn saludable en tots els sentits, lliure d'assetjament, no permetent ni consentir conductes d'aquesta naturalesa.

I s'estableixen els procediments a seguir per prevenir i resoldre els casos d'assetjament psicològic i/o assetjament sexual i/o per raó de sexe a través d'aquest procediment que donarà tots els mecanismes per ajudar la persona que pateix una situació d'aquesta naturalesa

- Aquest procediment s'aplicarà a totes les persones que presten els seus serveis a les instal·lacions de la Unió Esportiva Sant Cugat, independentment del tipus de contracte laboral que disposin, així com als jugadors/es que conformen els nostres equips i a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents. En aquest sentit, es tindrà en compte el major risc de manipulació i coacció per part dels adults, sobretot si existeix algun tipus de vinculació personal entre ells, ja sigui esportiva o emocional.



La persona comunicant pot ser l'afectada o una tercera persona que tingui coneixement de la situació d'assetjament (amb el consentiment previ de la persona afectada per traslladar la situació).

- Les disposicions d'aquest protocol seran d'aplicació a directius, esportistes, professionals i qualsevol col·laborador que formi part de la Unió Esportiva Sant Cugat així com a qualsevol activitat organitzada pel mateix.
- El present procediment és de compliment obligat, entrant en vigor a partir de la seva posada en coneixement a través dels mitjans existents a la Unió Esportiva Sant Cugat i mantenint-se vigent mentre que la normativa legal o la casuística no obligui a la seva revisió. Es podrà revisar amb la inclusió de propostes de millora presentades pels membres de la Junta Directiva.

## Sensibilització, informació i formació

La Unió Esportiva Sant Cugat elaborarà diverses estratègies de sensibilització, incloent les següents:

- Difusió del present protocol entre tots els seus membres, així com efectuar campanyes d'informació sobre el contingut del mateix.
- Sol·licitar el certificat negatiu de delictes sexuals a l'equip tècnic, directiu que acompanyi als esportistes menors d'edat en els concentracions i competicions.

L'objectiu d'aquestes mesures és el d'identificar les diverses situacions de risc potencial així com les mesures de prevenció de les mateixes.

ESP AIS	ACTIVITAT	MESURES
VESTIDORS	ENTRENAMENTS CONCENTRACIONS COMPETICIONS	Diferenciats dones i homes. Si hi ha possibilitat, separació de menors i de majors d'edat.
SALES FISIOTERAPIA	TRACTAMENTS PROFESSIONALS	Fer públic l'horari d'ús de la sala, indicant el nom del professional i el pacient. No tancar la porta de la sala durant l'ús.
OFICINES	REUNIONS PERSONALS DE TÈCNICS O DIRECTIUS AMB ESPORTISTES	No tancar la porta de la sala durant les reunions.
DORMITORIS ALLOTJAMENTS	CONCENTRACIONS COMPETICIONS	Les habitacions dels menors seran almenys dobles. Control de visites des de l'exterior pel cap de l'expedició. Sempre que sigui possible, evitar compartir habitació menors amb adults. Les habitacions seran controlades per un responsable del mateix gènere.



## Procediment d'actuació davant situacions d' AP i AS

El procediment d'actuació davant d'una situació d'assetjament psicològic (AP) i assetjament sexual i/o per raó de sexe (AS) descriu una sèrie de mesures que garanteixen una resposta ràpida i eficaç, imparcial i confidencial que ajudarà a prevenir i eliminar aquestes situacions i les seves conseqüències.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions, tractant-se de forma que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

- La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:
  - ✓ Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
  - ✓ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
  - ✓ Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
  - ✓ Rebre informació de l'evolució de la denúncia i de les accions correctores resultants.
  - ✓ Rebre un tractament just.
- La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:
  - ✓ Estar informada de la queixa/denúncia.
  - ✓ Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
  - ✓ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
  - ✓ Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
  - ✓ Rebre un tractament just.

## Descripció del model

- Junta Directiva
  1. Aporta, aprova i facilita els mitjans pel seu compliment.
- Persona afectada
  1. Comunicació
    - La persona afectada podrà comunicar els fets a través de:
      - ✓ Persona de confiança (mail, telèfon o viva veu).
      - ✓ Mail de la entitat a la següent adreça:  
assetjament@uesc.cat
  2. Denúncia Interna i Investigació
    - Feta la denúncia a través de qualsevol dels canals comentats es complimentaran i entregaran els següents documents.
      - ✓ Formulari de Denúncia Interna per assetjament
      - ✓ Consentiment de la persona afectada per l'estudi del cas.



- Un cop rebuda la queixa, el Comitè de Gestió s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o discriminada per raó de sexe o orientació sexual per tal d'obtenir informació del cas (origen del conflicte, risc al qual pot estar exposada, etc) i informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.
  - Igualment s'haurà d'entrevistar els possibles testimonis, informant de la necessitat de mantenir la confidencialitat, i a la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés)
- Comitè de Gestió

Aquest comitè estarà format per un membre de la Junta Directiva i una de l'àrea esportiva i entre les seves responsabilitats estan:

1. Recepció de la denúncia

Una vegada rebuda la denúncia el Comitè de Gestió s'haurà de reunir en un termini màxim de 5 dies per valorar el cas i recomanar a la Junta Directiva, si s'escau, mesures cautelars.

2. Investigació i valoracions

Després de analitzar la denúncia, el Comitè de Gestió haurà d'optar per alguna de les següents accions:

- ✓ No admetre a tràmit la denúncia, si queda provat que no s'ajusta a aquest procediment i s'emmarca en una situació de resolució de conflictes que pot ser conciliada de manera informal entre les parts de forma conjunta o de forma individualitzada, incloent la possibilitat de no comunicar la identitat de la persona que formula la queixa a la persona acusada. Tot i això, comporta que s'informi a la persona acusada que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat, de les conseqüències de continuar amb la conducta i de que es farà un seguiment de la situació.
- ✓ Si del informe es poguessin derivar indicis d'assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, però no suficients per determinar la seva existència, acordarà continuar el procediment, podent designar una nova persona encarregada de la instrucció.
- ✓ En cas que el Comitè de Gestió concloués l'existència d'un possible assetjament sexual, discriminació per raó de sexe o orientació sexual, adoptarà una o varies de les següents mesures:
  1. Acompanyament, suport i assessorament a la víctima.
  2. Trasllet a la Junta Directiva per si poguessin existir sancions disciplinàries.
  3. Comunicació i trasllet de tota la documentació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
  4. Trasllet a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

S'admeti la denúncia o no, i una vegada analitzada, s'haurà d'emetre un informe amb les conclusions i mesures correctores a la Junta Directiva.



- Junta Directiva

1. Resolució i Seguiment

Una vegada valorat l'informe del Comitè de Gestió, la Junta Directiva resoldrà i establirà en un termini de 2 dies, si s'escau, les mesures que estimi oportunes.

Aquestes poden ser:

- Existeixen evidències constatades d'una situació d'assetjament:
  - Apertura d'un expedient sancionador.
  - Adopció de mesures correctores.
  - Comunicació i trasllat de tota la documentació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
  - Trasllat a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.
- No hi han evidències suficientment provades d'una situació d'assetjament:
  - Arxiu de denúncia

Una vegada tancant el procediment en la direcció que sigui, es comunicarà per escrit a les parts interessades la resolució del conflicte en qüestió. Igualment es farà un seguiment del cas al primer i tercer mes després de la seva resolució.

Si quedés constància en algun moment de la falsedat de les dades/testimonis dels fets, la Junta Directiva podrà emprendre accions sancionadores a persones responsables.

- Personas afectadas

1. Vía Judicial

Una vegada resolt el procediment intern i qualsevol dels actors implicats no està d'acord amb el resultat del mateix podrà, si així ho estima, d'acudir a la via judicial pertinent.

## Informació al Personal

En la primera fase d'implementació d'aquest protocol s'ha d'informar mitjançant la forma que s'estimi més adequada al conjunt de les persones a qui s'hagi d'aplicar. Anualment es durà a terme una comunicació recordatòria del protocol. Així mateix cal garantir que el protocol estigui accessible per poder-lo consultar per qui ho desitgi.



## FORMULARI DE DENÚNCIA PER ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

### 1. Denúncia de la persona afectada

#### Motius de la denúncia

Amb aquest escrit denuncio una situació que m'afecta a mi al meu lloc de treball o equip (descriure els fets que es denuncien, moments i llocs on es produeixen, així com les persones responsables i des de quan es produeix aquesta situació).

.....  
.....  
.....

Nom i Cognoms persona afectada	
DNI	
Contacte (mail/telèfon)	
Lloc de Treball/Equip	

### 2. Denúncia d' una tercera persona

#### Motius de la denúncia

Amb aquest escrit, i amb el consentiment de la persona afectada, denuncio una situació que he percebut en una tercera persona: (descriure els fets que es denuncien, moments i llocs on es produeixen, així com les persones responsables i des de quan es produeix aquesta situació).

.....  
.....  
.....

Nom i Cognoms persona afectada	
DNI	
Contacte (mail/telèfon)	
Lloc de Treball/Equip	

Entenc que aquests fets són constitutius de:

- Assetjament Psicològic     Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Per això DEMANO s'estimi la corresponent denuncia i s'iniciïn les actuacions pertinents.



Data i lloc:

Signatura:

**CONSENTIMENT DE LA PERSONA AFECTADA PER TRASLLADAR FORMULARI DE DENÚNCIA PER ASSETJAMENT PSICOLÒGIC I/O ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE**

Persona afectada

Nom i Cognoms		DNI:
Lloc de treball/Equip		
Mail/Telèfon contacte		

**ACORDO:**

Que segons l'establert a l'article 11 de la Llei Orgànica 15/1999, de 13 de Desembre, de protecció de dades de caràcter personal, i de conformitat amb el procediment establert:

DONO EL MEU COSENTIMENT

NO DONO EL MEU COSENTIMENT

A que el Sr./Sra.....amb DNI ..... posi en coneixement del òrgans establerts per la Unió Esportiva Sant Cugat per valorar i investigar els fets que considero són constitutius d'una situació d'assetjament.

Data	
Signatura persona afectada	

\* Totes les persones que intervenen en el procediment guardaran absoluta confidencialitat i reserva de les dades i fets del procediment en qüestió, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones, utilitzant la informació de la que poden ser coneixedores només per la finalitat de la que és objecte.



## DEFINICIONS

- **ASSETJAMENT PSICOLÒGIC (AP)**

Són conductes o actes de violència psíquica dirigits cap a la vida privada o professional del treballador o treballadora, així com totes les persones que presten els seus serveis a les instal·lacions de la Unió Esportiva Sant Cugat, independentment del tipus de contracte laboral que disposin, així com als jugadors/es que conformen els nostres equips i a les persones menors d'edat tenint en compte l'especial condició de vulnerabilitat de nens, nenes i adolescents i que atenta contra la seva dignitat o integritat, física o psicològica. Són conductes amenaçadores, abusives o susceptibles de violentar i intimidar qui és objecte de les mateixes.

Cal posar de manifest que determinades accions hostils poden produir-se puntualment a la feina, si bé, perquè poguessin ser constitutives d'AP es requereix, que siguin accions sistemàtiques, habituals, i dirigides sobre una persona.

Establir una seqüència fixa de comportaments que desemboquen a l'AP és complicat a causa de les diferents peculiaritats que en cada cas poden presentar els actors i l'entorn en què es desenvolupa el conflicte, així com el model d'organització en què es desenvolupa.

El més complicat de l'assetjament a la feina o qualsevol àmbit del club és detectar quan comença i per què. Cal tenir clar que l'AP és intencional.

La relació entre les parts implicades es tradueix en un procés destructiu de la relació interpersonal i en el deteriorament de la comunicació que, alhora, impossibilita la persona perquè pugui reaccionar. El conflicte no es manifesta de forma oberta, està latent i actua a través d'actituds desqualificadores i de la comunicació no verbal, gestos, mirades, insinuacions malintencionades i subtils, per això pot resultar molt difícil defensar-se. La desqualificació pot acompanyar-se de descredit públic, d'una crítica contínua que arriba a generar dubte a la resta dels treballadors i treballadores per la qual cosa es pot produir aïllament i marginació social.

L'assetjament cap a una persona es pot manifestar de diverses maneres:

- Manipulació de la comunicació: no informant la persona sobre la seva feina, no dirigint-li la paraula, no fent-li cas, burlant-se, criticant-lo tant en relació amb temes laborals com de la seva vida privada.
- Manipulació de la reputació: comentaris injuriosos, ridiculitzant-lo o burlant-se'n/ella, propagant comentaris negatius sobre la seva persona o la formulació repetida de crítiques en contra.
- Manipulació del treball: proporcionant-li feines en excés, monòtons, repetitius, o bé, sense cap utilitat, així com feines que estan per sobre o per sota del seu nivell de qualificació.

- **ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE**

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



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

### **Verbal**

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

### **No verbal**

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

### **Físic**

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

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

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

- Conductes discriminatòries per raó del sexe o orientació sexual.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.



- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Utilitzar humor sexista o homòfob.
- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament)

## REFERÈNCIES LEGALS

- ASSETJAMENT SEXUAL I/O RAÓ DE SEXE

- Constitució Espanyola.
- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que planteja específicament l'actuació davant dels assetjaments de tipus sexual i per raó de sexe.
- Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, que assenyalava, en el preàmbul XI. Reforma codi penal.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal articles 316 a 318, que fan referència a infracció de les normes de prevenció de riscos laborals.
- Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del consell de 25 d'octubre del 2012 per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes
- I qualsevol altra legislació que sigui aplicable a l'empresa per dur a terme una actuació adequada en aquesta matèria.

- ASSETJAMENT PSICOLÒGIC A LA FEINA

- Constitució Espanyola.
- Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Llei Orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, que assenyalava, en el preàmbul XI. Reforma codi penal.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339).
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
- BOE - Resolució de 5 de maig de 2011 s'aprova l'acord de 6 d'abril de 2011 de la mesa negociadora de l'Administració General de l'Estat sobre el procediment d'actuació davant de l'assetjament laboral a l'Administració General de l'Estat. I qualsevol altra legislació que sigui d'aplicació a l'empresa per dur a terme una adequada actuació en aquesta matèria.
- Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal articles 316 a 318, que fan referència a infracció de les normes de prevenció de riscos laborals.



UNIÓ  
ESPORTIVA  
SANT  
CUGAT



– Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del consell de 25 d'octubre del 2012 per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.