

**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ I ACTUACIÓ EN
CONTRA DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE DEL
CLUB D'ARQUERS TERRASSA**



SETEMBRE 2024

Aprovat per l'Assemblea General Extraordinària de Socis en

data 28.09.2024

Contingut

Exposició de motius i justificació del protocol	3
Normativa Aplicable	4
Definicions i conceptes previs	7
Què és l'Assetjament sexual?	8
Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?	9
Conducta masclista.....	10
Mecanismes d'actuació davant l'assetjament	11
Actuacions Preventives	11
Principis d'Actuació	11
Objectius del protocol i àmbit d'aplicació.....	13
Objectius.....	13
Àmbit d'aplicació subjectiu	13
Àmbit d'aplicació temporal	13
Àmbit d'aplicació espacial	14
Òrgans interns de seguiment i protocol.....	14
Persones de referència.....	14
Comissió per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual.....	15
Procediment d'actuació per via interna	15
Drets de la persona que interposa la denúncia interna	15
Drets de la persona denunciada:.....	16
Fase 0: Comunicació i assessorament	16
Fase 1: La denúncia interna.....	17
Fase 2: Investigació dels fets	18
Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions	19
Fase 4: Resolució de l'expedient	20
Fase 5: Seguiment	21
Procediment d'Actuació per Via Externa	24
Via Administrativa	24
Via Judicial	24
Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol	25
Vigència	25
Seguiment i Avaluació	25
Mesures de Difusió i Sensibilització	26
Annexos.....	27
Formulari de Denúncia Interna	27
Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment	1
Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència	2

Exposició de motius i justificació del protocol

Totes les formes i manifestacions de violència de gènere i assetjament sexual per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual i altres conductes masclistes o LGTBIQ+ fòbiques constitueixen violacions dels drets humans universals fonamentals.

Aquests tipus d'actituds i comportaments estan presents en tots els àmbits de la vida social, inclòs també en l'entorn de l'esport. Aquest fenomen, atempta contra un nombre significatiu de drets fonamentals bàsics de la persona: la llibertat, la intimitat i la dignitat, la no discriminació per raó de sexe, la seguretat, la salut i la integritat física i moral.

Amb l'aprovació i implantació d'aquest protocol, Club Arquers Terrassa desenvolupa els valors i principis d'actuació posats de manifest en el codi ètic del Club i porta a la pràctica els diferents valors i principis que el defineixen amb l'objectiu d'aconseguir un entorn estable, segur i respectuós per a totes les persones que en formem part: socis, monitors, pares i mares, membres de la Junta, professionals i col·laboradors.

D'acord amb aquests principis i valors, Club Arquers Terrassa fa seva la política de tolerància zero versus les pràctiques d'assetjament sexual i les conductes discriminatòries per raó de sexe i orientació sexual, motiu pel qual **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.**

Aquest protocol ha de servir per complir amb el compromís del Club Arquers Terrassa amb la sensibilització, prevenció, detecció, atenció, assistència, assessorament, acompanyament, protecció, actuació i sanció i/o denúncia, si fora el cas, per tal de protegir a les persones afectades i avançar en el compromís d'erradicació d'actituds o comportaments que no tenen cabuda a la nostra societat i tampoc en el nostre club, essent aquets una manifestació dels objectius específics que posa de relleu la nostra entitat.

El present document inclou un procediment intern que ha de servir per canalitzar les queixes que hi pugui haver, facilitar la seva resolució dins del propi Club o derivant-los als recursos existents o ens pertinents quan sigui el cas, però també vol ser respectuós amb les garanties de presumpció d'innocència i confidencialitat.

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

Normativa Aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a normes tant internacionals com estatals i autonòmiques.

Conductes atemptatòries contra la llibertat i indemnitat sexuals

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

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

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

Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.



Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

Normativa Estatal

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.



- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Normativa Autonòmica

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.

En l'àmbit de menors, cal esmentar l'article 15 i 16 de la LO 8/2021 de protecció integral de la infància i l'adolescència enfront la violència

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



Definicions i conceptes previs

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companyes/es.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.
- **Consentiment:** aquest terme, dins del món de sexualitat, fa referència a l'accés que dona una persona a una altra per mantenir relacions sexuals. Aquestes només seran consentides quan aquest accés és realment desitjat, consensuat i amb un veritable "sí", i no pas amb una afirmació sorgida per pressions, coaccions o per complaure l'altra persona. Quan es produeix un fals consentiment, es pot dir que considerar que hi hagut una agressió sexual o violació.
- **Violència física:** qualsevol acte amb el resultat o el risc de produir una lesió física o un dany físic.
- **Violència psicològica:** conducta o omissió intencional que produeix una desvaloració o un sofriment, mitjançant amenaces, humiliació, vexacions, exigència d'obediència o de submissió, coerció, insults, aïllament o qualsevol limitació de la llibertat.
- **Violència digital:** és tota aquella violència envers a una dona i que s'exerceix a les noves tecnologies, xarxes socials, internet, etc.
- **Violència de segon grau:** qualsevol tipus de violència que s'exerceix envers persones que recolzen i/o protegeixen a les víctimes de la violència masclista.
- **Agressió sexual:** qualsevol acte que atempti contra la llibertat sexual d'una altra persona sense el seu consentiment.

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'orientació sexual, l'assetjament per raó de la identitat sexual o de gènere i l'assetjament per raó de l'expressió de gènere. Aquestes es poden manifestar com a:



- **LGTBIQA+fòbia:** creences, opinions, actituds i comportaments negatius, personals o socials basats en el prejudici, el fàstic, la por i/o l'odi envers les persones LGTBIQA+.

Què és l'Assetjament sexual?

Segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejors ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidentes o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.



- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.
- **Sextorsió:** és el xantatge que fa un ciberassetjador a una víctima que a canvi de diferents accions o de diners, aquest primer no farà difusió d'informació íntima de la víctima.

Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

Segons l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat, la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives.** Posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els mitjans per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li



pertinences o documents; esborrar-li arxius.

- **Actuacions que pretenen aïllar una persona.** Canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona.** Amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit; insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.
- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional.** Manipular la reputació personal o professional a través de rumors, vexació i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre:
 - Edat.
 - Origen territorial o identitat cultural.
 - Conviccions religioses.
 - Ètnia, raça o color de pell.
 - Orientació, identitat i expressió sexo-genèrica.
 - Ideologia política i/o conviccions ètiques.
 - Condició socioeconòmica.
 - Neurodivergència i discapacitat física o sensorial.
 - Alteracions de la salut (estat serològic, pacients oncològics o altres situacions).
 - Indumentària o aspecte físic.

Conducta masclista

Per **conducta masclista**, s'entén i als afectes d'aquest protocol, el conjunt d'idees, actituds i pràctiques diferents de l'assetjament relacionades tant amb el sexe i el gènere amb el fet de no respectar la identitat i l'expressió de gènere i/o orientació sexual de les persones afectades. Es consideren, en el marc d'aquest protocol, i a títol orientatiu, com a conductes masclistes, les següents:

- Fer comentaris verbals o escrits de caràcter sexista, homòfob o transfòbic sense que estigui adreçat a una persona en concret.
- Menystenir la feina feta per l'altre sexe.
- Publicar imatges amb difusió dins la comunitat del Club de caràcter sexista, homòfob o transfòbic adreçat de forma generalitzada
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de l'altre sexe.
- Exigir vestimenta específica no necessària per a la pràctica del tir amb arc



- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
- Discriminar directa o indirectament, per associació o error, de manera col·lectiva per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual.
- Qualsevol altra conducta assimilable a les anteriors, realitzada de forma habitual o esporàdica.

Mecanismes d'actuació davant l'assetjament

Actuacions Preventives

El Club ha d'impulsar les actuacions de prevenció, informació, detecció i sensibilització necessàries per erradicar les conductes que preveu el protocol. Per a una prevenció i actuació eficaces, és necessari que tots els col·lectius del Club s'impliquin i participin en les actuacions i les activitats que preveu aquest document: socis, alumnes del planter o sènior, pares/mares o tutors legals, monitors, membres de la Junta, visitants i/o col·laboradors puntuals.

En el marc de la política de prevenció s'estableix les següents actuacions:

- Difondre el present protocol mitjançant la seva publicació en el web del Club.
- Enviament del present protocol, un cop aprovat per l'Assemblea General de Socis del Club (en endavant l'Assemblea del Club), per email a tots els socis del Club.
- Informar del present protocol a tots els nous socis i/o monitors o personal col·laborador que s'integrin o col·laborin amb el Club de forma no puntual.

Principis d'Actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

Acompanyament: durant tot el procés, les persones implicades podran ser acompanyades i assessorades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

Col·laboració: totes les persones que siguin requerides en el transcurs del procediment hauran de col·laborar en l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.

Confidencialitat: la informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, per tant, s'ha



de garantir la i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.

Dret a la informació: les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

Diligència i celeritat: la denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

Formació a les persones de referència: l'entitat es compromet a facilitar l'accés al *cicle formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament* del consell de relacions laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

Imparcialitat i tracte just: s'ha de garantir l'audiència imparcial i 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.

Mesures cautelars: si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la comissió d'investigació pot proposar a la direcció de l'entitat l'adopció de mesures cautelars. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions associatives de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada coordinada i compromesa amb totes les persones 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).

Objectivitat: totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe i objectivament en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant possibles represàlies: s'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament: les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades: les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.



Voluntariat: aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

Objectius del protocol i àmbit d'aplicació

Objectius

- Informar, sensibilitzar i formar totes les persones que formen part de l'entitat en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Dissenyar materials de formació, prevenció i intervenció per a col·laborar i treballar en xarxa.
- Conscienciar a l'entitat sobre les competències i accions que poden portar a terme davant d'una situació d'assetjament. Determinar el procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones afectades, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés.
- Crear dispositius que s'encarreguin de revisar, avaluar el Protocol i que es realitzi un seguiment per tal d'introduir-hi mesures de millora, en cas que calgui.

Àmbit d'aplicació subjectiu

El present Codi és aplicable a totes les persones integrades en el club indicades en l'article 6 dels Estatuts de l'entitat, que participin en qualsevol activitat esportiva o no, dintre o fora del Club u organitzades pel mateix, i, en particular, monitors/entrenadors, socis, pares/mares/tutors de menors i membres de la Junta directiva.

Àmbit d'aplicació temporal

El protocol s'aplicarà a tota conducta regulada en el mateix, duta a terme des del moment de la seva aprovació per l'Assemblea del Club.



Un cop aprovat, aquest protocol pot ser objecte de modificació per tal de millorar-ne la seva eficiència i d'adaptar-lo a la realitat social, la normativa legal i/o a les polítiques del club. La potestat d'aprovar el protocol correspon a l'Assemblea del Club Arquers Terrassa.

Àmbit d'aplicació espacial

El present protocol s'aplicarà a totes les conductes que es duguin a terme per part de les persones sotmeses a l'àmbit del present text normatiu en qualsevol de les instal·lacions del Club, així com en les activitats que es facin dins o fora de les seves instal·lacions si estan organitzades, coordinades o supervisades pel club i tenen relació amb l'activitat del Club, sigui del tipus que sigui, amb ocasió d'una competició o activitat social.

Igualment queden subjectes a aquest reglament els membres del club que participin en competicions o esdeveniments organitzats per altres clubs, associacions o federacions, o en representació del club.

També serà d'aplicació a les manifestacions o declaracions realitzades a través de mitjans de comunicació de qualsevol naturalesa, en qualsevol de les xarxes socials, canals de comunicació del club o mitjançant qualsevol document que sigui remès a qualsevol persona o entitat.

Òrgans interns de seguiment i protocol

Persones de referència

La persona o persones de referència podran ser aquells socis o sòcies que, lliurement, acceptin assumir i desenvolupar aquesta funció el compromís de la qual haurà de constar per escrit i signada pel secretari/a de la junta i la persona que assumeix aquest paper.

En el cas que no hi hagi cap membre de la massa social del club que vulgui assumir aquesta funció, l'assumirà un membre de la junta, previ acord de la junta directiva.

El Club d'Arquers de Terrassa nomena com a persones de referència a:

- Albert Ortega Pulido. Email: ortegapulido@hotmail.com
- Marta Abad Pérez. Email: 2441ma@gmail.com

Les persones de referència són les encarregades de rebre a la persona afectada en primera instància i acompanyar-la durant tot el procés.



Funcions principals:

- Informar sobre el circuit del protocol.
- Facilitar el formulari de denúncia i donar suport en la seva redacció.
- Participar en la fase d'investigació: la persona de referència pot formar part de la Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Participar en la prevenció i sensibilització sobre l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat.
- Participar en el seguiment i avaluació bianual del protocol.

Comissió per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, discriminació per raó del sexe i de l'orientació sexual

Aquesta comissió, d'ara en endavant, Comissió d'Investigació, estarà formada per un mínim de 3 membres, la persona o persones de referència que exercirà de Presidència de la comissió i altres dos membres més.

Funcions principals:

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

Procediment d'actuació per via interna

Drets de la persona que interposa la denúncia interna

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés. En el cas de menors serà una obligació.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.



- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

Drets de la persona denunciada:

- Estar informada de la denúncia.
- 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.

Fase 0: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2).

Aquesta fase s'inicia amb la comunicació a les persones de referència de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia interna. Les persones de referència li facilitaran el formulari de denúncia (annex 1).
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho han de posar en coneixement de Comissió d'investigació i seguiment, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'associació adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i les persones de referència, a partir



de la informació rebuda, considerin que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia interna, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.

En cas de víctimes menors d'edat:

1. Informar els pares o tutors legals de la situació, amb la finalitat que aquests adoptin les mesures oportunes.
2. Informar els progenitors de la ubicació i funcionament del SIADi i altres recursos si s'escau.
3. En cas que els progenitors no prenguin iniciativa per denunciar els fets, serà el propi Club Arquers Terrassa qui prengui les mesures adients, comunicant i traslladant tota la informació al Jutjat de Guàrdia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
4. Trasllat a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

En cas de víctimes majors d'edat:

1. Informar a la víctima de la ubicació i funcionament de SIAD de Terrassa i altres recursos si s'escau.
2. En cas que la víctima no prengui la iniciativa per denunciar els fets, serà el propi Club Arquers Terrassa qui prengui les mesures adients, comunicant i traslladant tota la informació al Jutjat de Guardia o Fiscalia a fi i efecte de depurar responsabilitats penals.
3. Trasllat a Inspecció del Treball en cas que hi hagi una relació laboral.

Fase 1: La denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés, és la comunicació dels fets, és important formular-ho tan aviat com sigui possible. Per tal de garantir la màxima confidencialitat del procediment, la Comissió d'investigació ha establert com a canal de comunicació la següent adreça electrònica: **prevencio@clubarquersterrassa.cat**.



Les denúncies no poden ser anònimes i s'han de presentar per escrit utilitzant el model de denúncia interna que s'adjunta com a Annex 1.

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una reunió amb caràcter d'urgència (en el termini màxim de 3 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, no serà motiu de sanció el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

Fase 2: Investigació dels fets

Un cop rebuda la denúncia, s'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà entrevistes a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i recopilarà documentació per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una durada màxima de 10 dies laborables (prorrogables a 3 dies), s'adoptaran aquelles mesures cautelars que la Comissió i la Direcció considerin oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Direcció de la entitat crearan un recull de les possibles mesures cautelars que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

Mesures cautelars durant la instrucció

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, la Comissió d'Investigació poden proposar a la direcció del Club l'adopció de mesures cautelars. 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, o altres situacions com ara l'existència de precedents similars o el relat que existeixen amenaces.

La implementació d'aquestes mesures haurien de ser acceptades i no poden suposar per a la persona



assetjada un menyscabament en les seves condicions per la pràctica habitual de l'activitat.

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.

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, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revitalització).

Per tant, durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

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

Fase 3: Anàlisi de les proves i conclusions

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant on s'inclouin els fets, els testimonis, les proves i si hi hagués, els indicis i les accions desenvolupades durant el procés d'investigació. Tanmateix, hauran de quedar recollides les conclusions a les quals s'hagi arribat i la proposta de les mesures que es considerin adients. Aquestes poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta



actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.

- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de diversitat funcional.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Proposta de mesures correctores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, totes les actuacions hauran de ser documentades per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

L'informe es presentarà a la Direcció de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

Fase 4: Resolució de l'expedient

Un cop la Direcció rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual determinarà quines de les mesures proposades per la Comissió d'Investigació. Posteriorment, informará les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les mesures sancionadores que es considerin oportunes en un termini de 3 dies laborables. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació en treball conjunt amb la Direcció de l'entitat crearan un recull de les possibles sancions. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un



seguiment i control d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la Direcció reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que hi formen part de tant de l'entitat com de les seves entitats i portarà a terme accions de protecció i seguretat per a la persona que ha patit l'assetjament.

En el cas de menors, caldrà posar-se en contacte amb les autoritats competents davant qualsevol indicati de violència (Infància Respon de la DGAIA), així complir amb l'article 15 i 16 de la LO 8/2021 de protecció integral de la infància i l'adolescència enfront la violència.

La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat d'anar per via judicial, administrativa i/o penal paral·lelament al procediment intern.

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

Segons la tipologia de cada cas es podrà contactar i/o demanar assessorament a diferents vies com:

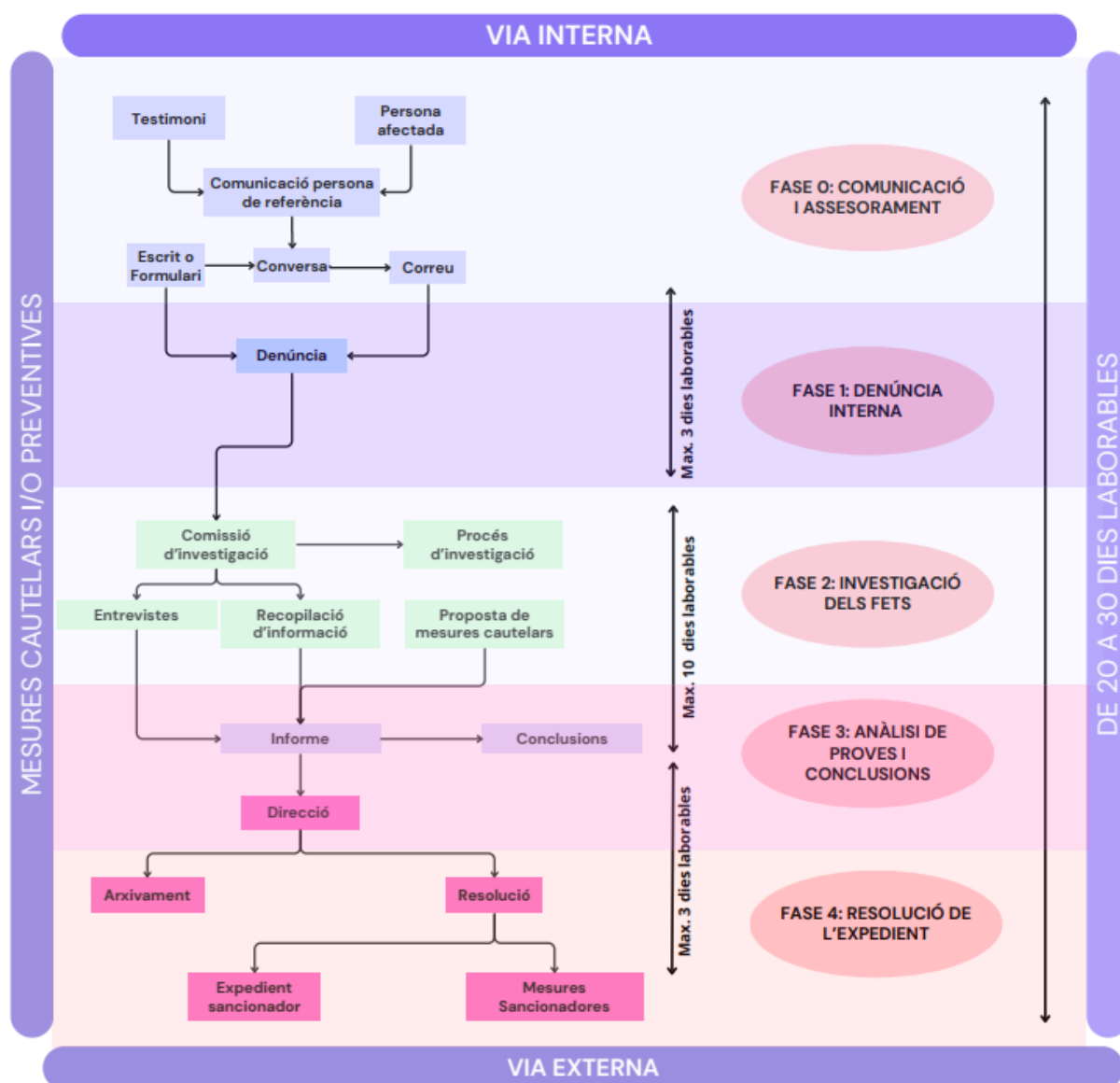
- DGAIA – Direcció General d'atenció a la infància i adolescència infanciarespon.bsf@gencat.cat.
- Servei d'Atenció Integral LGTBI arealgbt.tsf@gencat.cat Tel. +34 93 228 57 57
- Comissió d'Igualtat – INEFC Assessorament a Entitats Esportives igualtat.inefcbcn@gencat.cat Tel. +34 93 425 54
- SIAD (Servei d'Informació i atenció a les dones). Ajuntament de Terrassa. C/ Nou de Sant Pere, 36 de Terrassa. Tel. +34 937 397 408. siad@terrassa.cat

Fase 5: Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies laborals, la comissió d'investigació està obligada a realitzar seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta acta es remetrà a la Direcció de l'entitat.

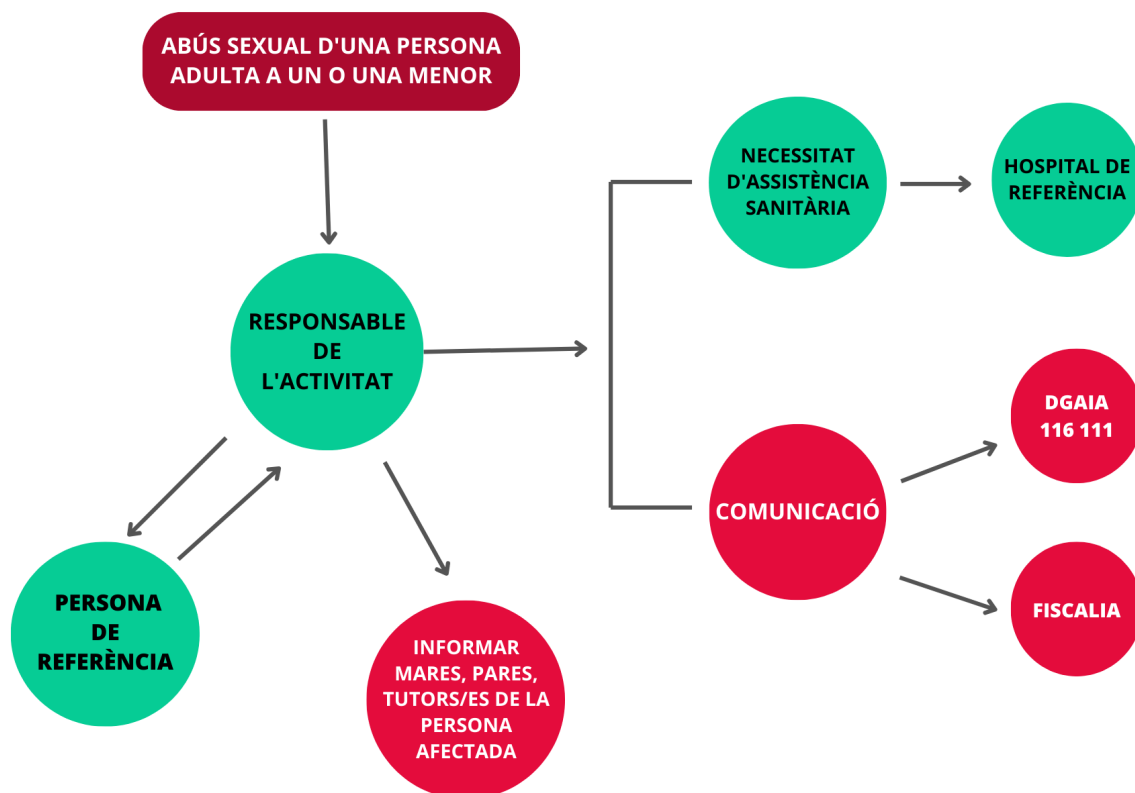
Esquema del Procediment d'Actuació



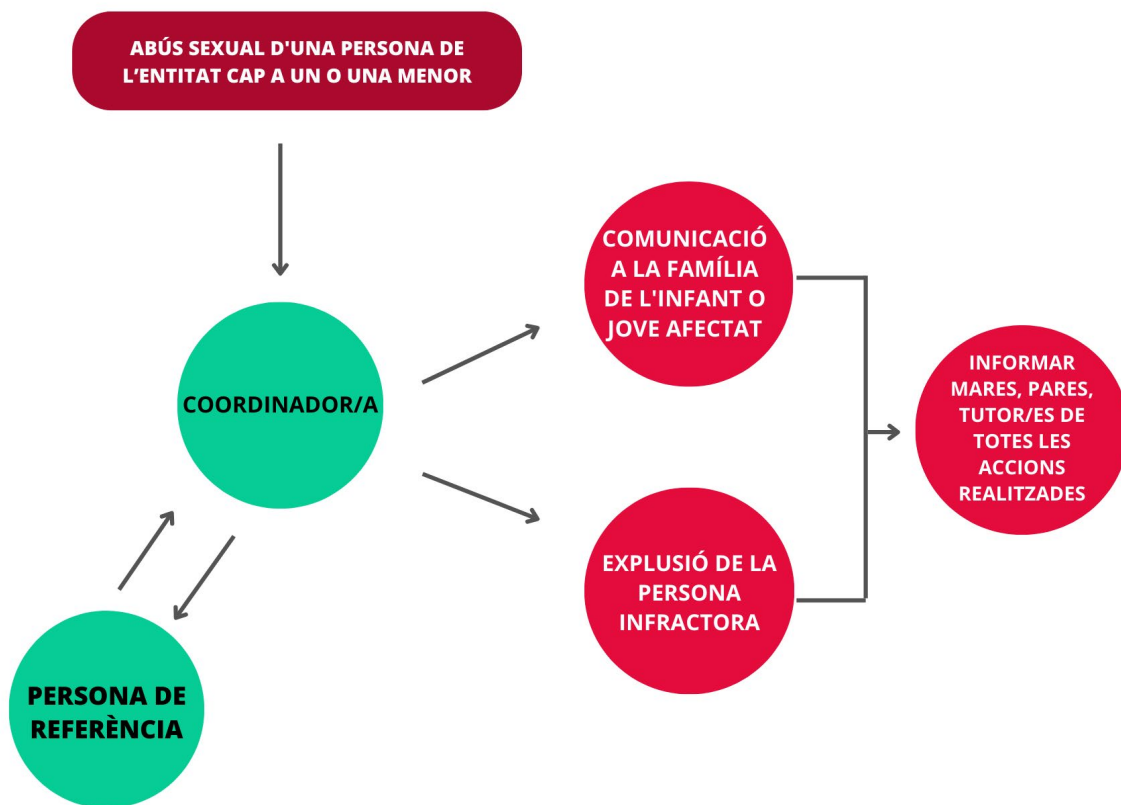
El Club d'Arquers Terrassa és una entitat que treballa amb infància i joventut, i per aquest motiu garanteix l'acompliment de la legalitat, exigint a tota persona de l'entitat que tingui contacte amb infants i el jovent el **Certificat de Delictes de Naturalesa Sexual**.

Es distingeixen tres tipus de circuits de comunicació en cas d'abús sexual a menors:

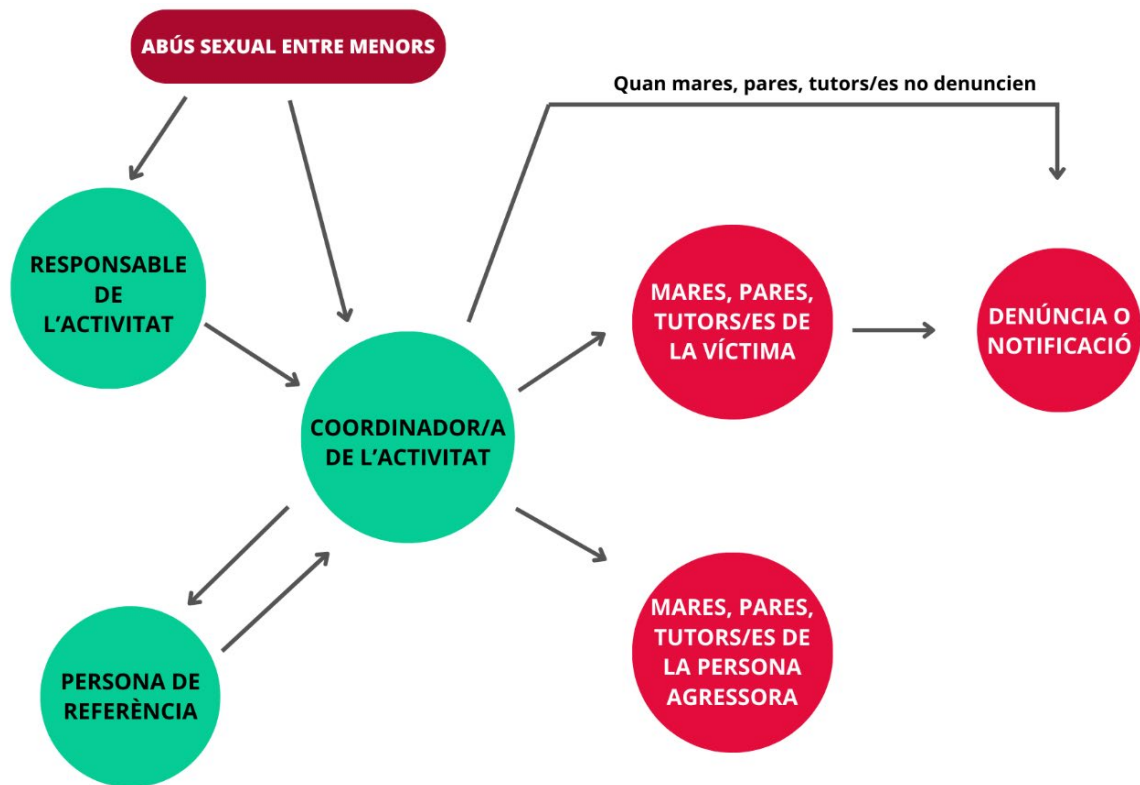
QUAN ES TÉ CONEIXEMENT D'UN ABÚS SEXUAL D'UNA PERSONA ADULTA CAP A UN O UNA MENOR



ACCIÓ COMPLEMENTÀRIA QUAN LA PERSONA ABUSADORA FORMA PART DE L'ENTITAT



ACCIÓ ESPECÍFICA QUAN L'ABÚS ÉS ENTRE MENORS DE L'ENTITAT



Procediment d'Actuació per Via Externa

Via Administrativa

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

Via Judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.



- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'**extinció de la relació laboral** en exercici de l'art. 50 de la TRLET.
- **Jurisdicció penal:** l'assetjament sexual pot constituir un delictes, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delictes la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys**. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.
- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Seguiment i Avaluació

La Comissió en treball conjunt amb la direcció de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, s'hauran de fer dues **reunions anuals** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la direcció de l'entitat.



- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des del Club d'Arquers de Terrassa per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, el Club d'Arquers de Terrassa estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització utilitzats seran:**

- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.
- La facilitació d'informació a les persones interessades sobre l'accés a serveis de suport i acompanyament terapèutic en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixin; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de l'entitat.



Annexos

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Dades de la persona denunciant

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Dades de la persona afectada

Nom i cognoms:

Dades de contacte:

Nom sentit:

Relació amb l'entitat:

Descripció dels fets

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia? Sí No

Persona que presenta la denúncia

Persona que recull la denúncia

Signatura i data:

Signatura i data:



Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data _____ de _____ de l'any _____ una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altre causa legal, actuarà de suplent:

Nom i cognoms:

Nom i cognoms:

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran **fixes**.

La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la **imparcialitat** respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de **3 dies laborables** a la data de recepció d'una queixa, denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament **confidencial**, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

Representació de l'entitat	La persona de referència



Guió de la Primera Trobada amb la Persona de Referència

A continuació, es fan un seguit de suggeriments de temes que es poden anar fomentant al llarg de l'entrevista, tot i que cal remarcar que, en aquests casos, l'habilitat comunicativa clau ha de ser l'escolta activa i el respecte pel temps de la persona.

Inici de l'entrevista

- Presentar i explicar les funcions de la persona de referència (oferir assessorament i acompanyament en tot moment, donar suport en l'eventual presentació d'una denúncia, etc.).
- Exposar la garantia de la confidencialitat de la trobada i de la informació generada i aportada.
- Refermar el compromís de l'entitat en combatre qualsevol tipus de discriminació i en assolir entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones que hi treballen. Explicar que l'entitat disposa d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Informar que s'han previst actuacions davant qualsevol situació d'aquestes característiques per ajudar i garantir el benestar de les persones i la reparació dels drets, perjudicis i danys que hagin pogut estar afectats.
- Agrair la disposició a compartir la situació.
- Assegurar el compliment dels principis de respecte i protecció a la persona i, així mateix, de diligència i celeritat per fer efectives les peticions i decisions que calgui tirar endavant.

Durant l'entrevista:

Inicialment s'ofereix a la persona que s'expliqui i que exposi què ha passat (o quins són els fets).

En cas que la persona estigui bloquejada, se li poden fer preguntes que ajudin a contextualitzar els fets, per exemple:

- Quan temps portes a l'entitat?
- Sempre has treballat en el mateix departament? On estaves abans? Què et va motivar a canviar?
- Quan penses que vas començar a sentir que el comportament d'aquella persona podia ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe? Creus que hi ha algun fet concret que marca l'inici?
- Hi ha hagut canvis en la teva tasca, les teves condicions laborals, les teves responsabilitats?



Cal tenir clar que aquest primer relat de la persona pot ser desordenat, desorganitzat i amb llacunes, la qual cosa no ha de restar credibilitat al contingut del seu discurs. Cal ajudar la persona entrevistada a donar coherència a les idees que no ha pogut exposar prou bé.

Els temes que s'apunten a continuació haurien de sortir al llarg del seu relat. En el cas que no s'hagi recollit part d'aquesta informació, s'hauria de preguntar directament.

- Fets o conductes que han motivat la trobada o l'entrevista.
- En quines circumstàncies s'han donat aquestes conductes.
- Si pot identificar la presumpta persona assetjadora.
- Si és una persona externa a l'entitat i quina és la seva relació professional.
- Si els fets o conductes s'han produït davant d'alguna altra persona i, si és així, si la pot identificar.
- Si és la primera vegada que comunica aquesta situació a l'entitat o a algú més, i, en aquest cas, a qui ho va comunicar, per exemple, a Recursos Humans o alguna companya o company.
- En cas que ho hagués comunicat a l'entitat, si pot indicar quines van ser les mesures adoptades en aquell moment.

Una vegada exposats els fets, es pot informar:

- Dels drets i contingut del Protocol o mesures contra l'assetjament de què disposa l'entitat.
- De les opcions i accions que pot emprendre (denunciar o no, i sol·licitar informació sobre altres serveis i recursos on pot adreçar-se) i que, si decideix presentar la denúncia, se li donarà l'assessorament i el suport que calgui per redactar-la i presentar-la, i que se l'acompanyarà al llarg de tot el procés.

Tancament de l'entrevista:

Recordar el compromís de tolerància zero a l'assetjament sexual i per raó de sexe expressat a l'inici de l'entrevista, i reiterar l'acompanyament i el suport al llarg del procés.
