



# PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE AL BÀSQUET CLUB TECLA SALA

**Adreçat als coordinadors/es, entrenadors/es i personal general del club**

1.	OBJECTE DEL PROTOCOL	2
2.	LEGISLACIÓ D'APLICACIÓ	2
3.	PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING.	2
3.1.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
3.2.	DEFINICIONS	3
3.2.1.	ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	3
3.2.1.1.	COMPORTAMENTS CARACTERÍSTICS DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC	4
3.2.2.	ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE	4
3.2.3.	VIOLÈNCIA FÍSICA	5
3.3.	INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ	5
4.	PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT	5
5.	CONSEQÜÈNCIES PER A LES PERSONES TREBALLADORES I PER A LES ENTITATS	6
6.	MESURES DE PREVENCIÓ	6
7.	DETECCIÓ DE CASOS	7
8.	CÓM HEM DE REACCIONAR DAVANT LA CONFESSIÓ D'UN INFANT O ADOLESCENT	8
9.	CIRCUIT DE NOTIFICACIÓ	8
10.	FONTS DE INFORMACIÓ	8
	ANNEX 1 MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ	9



## **1. OBJECTE DEL PROTOCOL**

L'objecte del present document és establir un procediment de prevenció de l'assetjament i de la violència i, de les actuacions a seguir, en el cas que es donin conductes que puguin considerar-se com d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe i/o de violència física al Club, amb la intenció d'adoptar totes aquelles mesures que siguin necessàries per assegurar un ambient de treball psicosocialment saludable.

## **2. LEGISLACIÓ D'APLICACIÓ**

L'article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, inclou els principis generals que ha d'inspirar l'acció preventiva de les organitzacions, de les quals es destaca la planificació de la prevenció.

Els treballadors i treballadores tenen reconegut, en el desenvolupament de les relacions laborals, el dret al respecte de la seva intimitat i de la seva dignitat (Real Decret Legislatiu 1/1995 art. 4).

La Llei 4/2005, de 18 de febrer, per a la igualtat de Dones i Homes.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i en especial a l'article 48 "Mesures específica para prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball".

La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, que inclou actuacions en aspectes relacionades amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral i social.

Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació.

En aquest context, tota conducta discriminatòria és rebutjada per motius personals, ideològics, religiosos o polítics a un altre membre de l'organització.

## **3. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT LABORAL O MOBBING.**

### **3.1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS**

Ser tractat amb dignitat és un dret de la persona. En virtut d'aquest, el BÀSQUET CLUB TECLA SALA es compromet a crear, mantenir i protegir amb totes les mesures al seu abast, un entorn esportiu que impedeixi comportaments d'assetjament, erradicant qualsevol comportament que pugui considerar-se constitutiu d'aquest a l'entorn del Club.



Tot i que els fenòmens d'assetjament, ja siguin sexuals o morals (mobbing), no són nous, les formes actuals de la societat han donat lloc a un augment d'aquest tipus de riscos, anomenats riscos psicosocials, capaços de generar entorns disfuncionals amb implicacions en la seguretat i la salut de les persones, enteses la salut com: "un estat de benestar físic", psíquica i social, i no només com l'absència de malaltia" (OMS, 1977).

Així doncs, per tal de complir amb el deure del Club de vetllar per la seguretat i la salut del seu personal, de jugadors i jugadores i, defensar el dret de tots els treballadors a ser tractats amb dignitat, la Junta Directiva del CLUB DE BÀSQUET TECLA SALA es compromet a prevenir les conductes que constitueixen assetjament i a fer front a les queixes que es puguin produir d'acord amb els principis següents:

- **EL BÀSQUET CLUB TECLA SALA rebutja fermament qualsevol tipus d'assetjament i declara expressament que els considera inacceptables i intolerables, sense tenir cura de qui és la víctima o l'assetjador.**
- Tots els treballadors, jugadors i jugadores tenen dret a un entorn de treball adequat, lliure de problemes d'intimidació i han d'estar garantits l'assistència a la persona que el pateix, establint les mesures disciplinàries adequades i aquelles de caràcter correctiu que impedeixin que aquesta situació es repeteixi.
- Així mateix, tenen dret a vetllar perquè aquestes queixes siguin tractades en compliment de la privacitat, confidencialitat, objectivitat i neutralitat que es garantirà a través d'aquest protocol.
- Per tant, qualsevol acció o conducta d'aquesta naturalesa està expressament prohibida i serà susceptible de l'aplicació del règim disciplinari.

## 3.2. DEFINICIONS

### 3.2.1. ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

L'assetjament psicològic es dona quan una persona o grup de persones es dedica a la violència psicològica contra una altra o altres persones per tal de destruir-los personalment o professionalment, creant un clima hostil. Aquesta violència ha de ser sistemàtica o habitual, és a dir, ha d'estar immersa en un procés i no suposar un sol acte, per molt greu i intens que sigui.

Hi ha tres tipus d'assetjament:

**Ascendent:** Quan una persona que té posició jeràrquica superior és assetjada per un o més subordinats.

**Horitzontal:** quan un treballador és assetjat per una altra persona del mateix nivell jeràrquic, encara que no hi hagi oficialment una posició superior. Aquest tipus d'assetjament es coneix habitualment com mobbing.

**Descendent:** quan una persona que té posició jeràrquica superior assetja i humilia un treballador d'un nivell jeràrquic inferior. Aquest tipus d'assetjament es diu bossing.



L'assetjament i la violència en el treball inclouen, entre altres comportaments, assetjament escolar, assetjament sexual i assetjament en funció de l'edat, la discapacitat, l'estat de salut, les circumstàncies familiars, el sexe, l'orientació sexual, el gènere, la raça, el color de la pell, el llenguatge, les creences polítiques o les opinions, sindicats o altres, d'origen nacional o social, en associació amb una minoria, en béns immobles, en néixer o en un altre estatus, i que afecti la igualtat d'homes i dones en el treball.

### **3.2.1.1. COMPORTAMENTS CARACTERÍSTICS DE L'ASSETJAMENT PSICOLÒGIC**

Els comportaments més habituals que s'acostumen a descriure com característics de l'assetjament psicològic en el treball son els següents:

- ✓ Treure importància sistemàticament a l'esforç de la persona, o als seus èxits, o atribuir-los a l'atzar o a altres factors.
- ✓ Menysprear o ofendre personalment o professionalment.
- ✓ Restringir les possibilitats de comunicació amb altres companys/nyes.
- ✓ Aïllar a la persona tant física com socialment.
- ✓ Ignorar o excloure a la persona dintre de l'organització.

Aquesta llista no té caràcter exhaustiu ni exclou d'altres possibles conductes o comportaments associats a l'assetjament psicològic en el treball.

### **3.2.2. ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAONS DE SEXE**

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual, realitzat amb la finalitat d'atacar la dignitat d'una persona, en particular a l'hora de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Per a què es consideri assetjament sexual s'ha de donar la concurrència de conductes com: sol·licitud o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual i rebuig per part de la persona que ho rep.

L'assetjament sexual es pot produir tant des de posicions de poder jeràrquica com entre persones del mateix o inferior nivell laboral.

L'assetjament sexual és qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat dirigit contra una persona per raó del seu sexe, i donat per al propòsit o efecte d'atacar la dignitat d'una persona o crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

És molt important saber que la violència sexual, un problema que afecta a tota la societat.

- ✓ És un delictes i té conseqüències jurídiques i penals.
- ✓ No podem prevenir allò que no coneixem. Per això, el BCTS creu molt convenient la publicació d'aquest protocol.
- ✓ Les víctimes no poden esperar i entre tots hem de trencar el silenci.



- ✓ És molt important aconseguir que l'entitat sigui un espai de protecció.

### **Què és la violència sexual infantil?**

Tot acte sexual, temptativa de consum d'un acte sexual, comentaris o insinuacions sexuals no desitjades o accions per comercialitzar o utilitzar d'altre manera la sexualitat d'una persona via coacció per una altra independentment de la relació d'aquesta amb la víctima, en qualsevol àmbit, inclosos la família, la feina o l'espai públic.

La infància i l'adolescència són la prioritat

- ✓ Un 23-25% són nenes i un 10-15% són nens.
- ✓ 1 de cada 5 nens i nenes pateix violència sexual infantil abans dels 17 anys. D'aquests, un 60% mai no rebrà cap tipus d'ajuda i el 90% no dirà res fins a l'edat adulta.
- ✓ En el 85-90% dels casos, la persona que exerceix algun tipus de violència sexual és de l'àmbit familiar o de l'entorn de confiança.

### **3.2.3. VIOLÈNCIA FÍSICA**

Es considera violència física aquelles conductes verbals o físiques que siguin amenaçadores, intimidatòries, abusives i acusadores relatives a la producció d'un dany corporal més o menys immediat.

És una forma de comportament negatiu d'acció, en les relacions entre dos o més persones, caracteritzada per agressivitat –ja sigui reiterada, ja sigui instantània- que produeix efectes nocius sobre la seguretat, la salut i el benestar dels treballadores i treballadors.

### **3.3. INFORMACIÓ I DIVULGACIÓ**

A tot el personal que treballa al Club així com al personal de nova incorporació se l'informarà sobre aquelles conductes que son reprovables per part de l'organització, així com dels canals que s'han establert per a comunicar aquest tipus de conductes i/o comportaments. Es farà entrega d'aquest protocol.

Es plantejarà la informació i/o formació als diferents nivells del Club amb l'objectiu de reforçar el seu paper a la consecució d'un ambient adequat de treball i lliure de comportaments no desitjats que poguessin ser constitutius d'assetjament psicològic, segons els termes continguts en los punts anteriors, així com proporcionar eines per prevenir, detectar i afrontar aquestes possibles conductes.

## **4. PROTECCIÓ DEL DRET A LA INTIMITAT I A UNA PROTECCIÓ INTEGRAL DE LA SALUT**

En tot moment es garantirà la protecció al dret a la intimitat de les persones que han pres part en qualsevol de les fases d'aquest procediment.

El tractament de la informació personal generada d'aquest procediment es regirà per lo



establert en la Llei Orgànica 15/1999, de protecció de dades personals.

El Club adoptarà les mesures correctores necessàries per garantir una protecció adequada de la salut del/de la treballador/a o infant que hagi sigut víctima d'assetjament moral en el seu àmbit. A més, oferirà suport organitzatiu i psicològic necessari per garantir el seu total restabliment.

## **5. CONSEQÜÈNCIES PER A LES PERSONES TREBALLADORES I PER A LES ENTITATS**

La violència sexual infantil és un delictes segons la legislació espanyola i, per tant, té conseqüències jurídiques per a:

- ✓ La persona que el comet.
- ✓ La institució a la que pertany o treballa aquesta persona.
- ✓ Les persones que, sabent o sospitant de la situació, no l'han comunicat a l'autoritat.

## **6. MESURES DE PREVENCIÓ**

- ✓ Les instal·lacions han de facilitar al màxim la visibilitat en els espais utilitzats, de manera que permetin la transparència com a factor de prevenció. I, a la vegada, han de ser guardadores de la intimitat, en el cas que l'activitat ho requereixi.
- ✓ En lavabos, dutxes i canvis de roba, sempre que sigui possible, cal anar amb un grup d'infants.
- ✓ En cas d'urgència d'un infant sol, cal avisar una altra persona de l'equip i respectar el temps lògic d'aquest espai.
- ✓ No s'ha de tancar amb baldó.
- ✓ Les cures amb aigua i sabó es faran a un lloc visible del lavabo i, sempre que sigui possible, amb altres infants o joves o tècnics /tècniques.
- ✓ Quan es realitza un tractament a la sala de fisioteràpia, massatge i visites mèdiques, els menors d'edat sempre acompanyats per mare/pare/tutor. Informar el pacient en tot moment sobre les característiques de cada tractament. Determinar protocols de tractament segons les patologies. Si no és possible, es recomana que hi hagin dues persones en el moment de la intervenció. Les portes de la sala no es tancaran per dintre.
- ✓ Donar a conèixer el marc legal en relació amb les drets d'imatge i la protecció de dades i les conseqüències de la seva vulneració a infants i joves, personal de l'entitat i famílies.
- ✓ Evitar donar o sol·licitar números telefònics de mòbils, adreces electròniques personals o altres dades sense el coneixement de les famílies.
- ✓ Respectar la confidencialitat de les dades.
- ✓ Informar a les famílies que no poden fer difusió, sense permís, de fotografies o vídeos on apareixen altres infants i/o adolescents.
- ✓ Les xarxes socials s'han de plantejar com a eina de treball i difusió, no de contacte personal amb un adolescent.
- ✓ Utilitzar les xarxes de l'equipament i no les personals. No s'ha de seguir o afegir als nens i adolescents a les xarxes socials particulars dels tècnics/tècniques.
- ✓ En les aplicacions de missatgeria (WhatsApp, telegram, signal...) es recomana que hi hagi almenys dues persones adultes als grups.
- ✓ Educar en les xarxes socials i la intimitat.
- ✓ El contacte telefònic amb adolescents ha d'estar pactat prèviament i per a temes de l'activitat del grup. Es recomana fer les rondes de trucades amb l'equip tècnic de manera conjunta.



- ✓ Establir objectius per planificar les activitats de manera coherent amb l'etapa evolutiva dels infants i adolescents. Evitar situacions inadequades i favoritismes en les relacions amb l'adult.
- ✓ Realitzar les activitats en grup en espais oberts o visibles per tothom.
- ✓ S'ha d'intentar treballar, sempre que sigui possible, en parelles pedagògiques i esportives; seria ideal que aquestes fossin mixtes. S'ha d'evitar quedar-se sol amb un infant o adolescent.
- ✓ Respectar la voluntat dels infants i adolescents sobretot en activitats de contacte.
- ✓ Cal reconèixer i respectar quan un infant o adolescent diu "no" a una situació o proposta afectiva o de contacte.
- ✓ Els regals han de ser pactats prèviament (per exemple, amic invisible, premi per algun joc..)
- ✓ Cal afavorir els regals grups per sobre dels individuals. Tractar tots els infants i adolescents per igual.
- ✓ Si les persones adultes reben regals per part només d'un infant o adolescent s'han de quedar a l'espai on es desenvolupen les activitats, no s'han de portar a casa com una cosa especial.
- ✓ Especialment en situacions familiars conflictives (custòdies compartides, ordres d'allunyament), és important que estiguem ben informats i que acordem amb els tutors legals com hem d'actuar. Demanar si cal prèviament un permís especial per escrit. No deixar mai cap infant en mans de persones no autoritzades.
- ✓ Els educadors o educadores o tècnics no acompanyaran als infants a casa seva, excepte que això estigui recollit al pla de treball i convenientment documentat.
- ✓ Es recomana que els menors no vagin sols per les instal·lacions, han d'anar, com a mínim, en parelles.
- ✓ Un adult no s'ha de quedar mai sol amb un infant o adolescent. L'han d'acompanyar, almenys dos menors.

## 7. DETECCIÓ DE CASOS

Els supòsits de violència o maltractament infantil que es poden detectar als equipaments són a 6 nivells:

1. Indici que un infant o un adolescent està patint aquesta situació en el seu entorn familiar o de confiança. Relat de situacions viscudes fora de la instal·lació esportiva.
2. Indici que un infant o un adolescent està patint una situació de maltractament o de violència sexual per part d'un altre infant o adolescent participant en les activitats realitzades a les instal·lacions de Bàsquet Club Tecla Sala.
3. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per part d'alguna persona present a la instal·lació esportiva.
4. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per part d'algun membre de l'equip professional del Club.
5. Indici que un infant o un adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual en accions que han tingut lloc en el moment del lloguer o de la cessió d'espais municipals.
6. Indici que un infant o adolescent ha patit una situació de maltractament o de violència sexual per alguna persona externa al Club.



### Observar-los sistemàticament en diferents moments i contextos:

En les activitats dirigides, en les seves relacions amb els adults i els iguals, avaluar la seva presència (roba, cops i ferides, estat físic general, estat emocional), controlar la seva assistència i les absències justificades o no, per tal de conèixer i detectar aquelles situacions de risc o desemparament quan no tenen les seves necessitats bàsiques més cobertes.

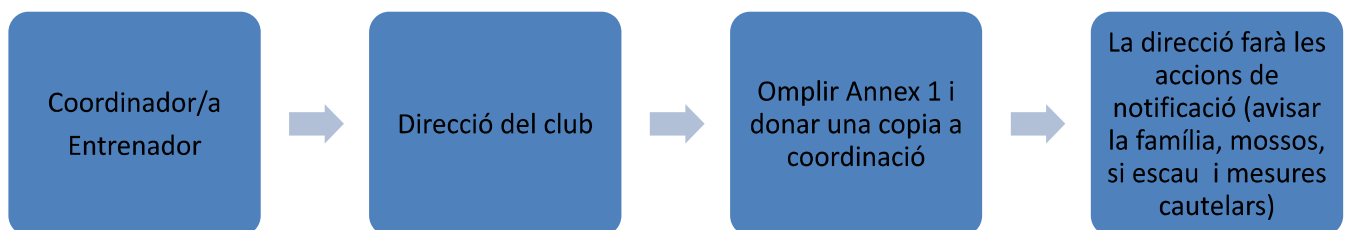
### 8. CÒM HEM DE REACCIONAR DAVANT LA CONFESSIÓ D'UN INFANT O ADOLESCENT

Són respostes adequades les següents:

- ✓ Creure el nen o nena, noi o noia i mantenir la calma.
- ✓ Dir-li que el responsable és l'adult o la persona de més edat, no ell o ella.
- ✓ Fer-li saber que sortirà endavant.
- ✓ Assegurar-se que no ha patit ferides.
- ✓ Protegir l'infant o adolescent de la víctima.
- ✓ Fer-li sentir orgull d'haver-ho explicat.
- ✓ Acceptar els sentiments de l'infant o adolescent.
- ✓ Expressar-li afecte valorant la situació i les seves necessitats.

### 9. CIRCUIT DE NOTIFICACIÓ

En una situació de violència sexual infantil (sigui revelació o sospita) cal notificar-ho a:



El telèfon d'Infància Respon és el 116 111. Atenció telefònica gratuïta i permanent per a la prevenció i la detecció dels maltractaments d'infants i adolescents.

Funciona 24 hores al dia els 365 dies de l'any. [infanciarespon.bsf@gencat.cat](mailto:infanciarespon.bsf@gencat.cat)

### 10. FONTS DE INFORMACIÓ

[https://ajuntament.barcelona.cat/esports/sites/default/files/2021-07/protocol equipaments coordinacio\\_MODIF.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/esports/sites/default/files/2021-07/protocol equipaments coordinacio_MODIF.pdf)

<https://www.basquetcatala.cat/document/getdocument/2457>





## ANNEX 1 MODEL D'INFORME D'INVESTIGACIÓ

Tipus d'assetjament					
<input type="checkbox"/>	Moral / Laboral	<input type="checkbox"/>	Sexual	<input type="checkbox"/>	Per raó de sexe
<input type="checkbox"/>	Per orientació sexual	<input type="checkbox"/>	Aspecte físic	<input type="checkbox"/>	Rendiment esportiu
<input type="checkbox"/>	Altres (especificar):				

Dades de la persona afectada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:		Telèfon de contacte:	
Dades professionals			
Rol dintre del club (jugador/a, entrenador/a)		Equip:	
Lloc de on desenvolupa l'activitat:		Tipus de contracte (si es treballador):	

Dades de la persona demandada			
Nom i cognoms:			
N.I.F.:			
Edat:			
Dades professionals			
Rol dintre del club (jugador/a, entrenador/a)		Equip:	
Lloc de on desenvolupa l'activitat:		Tipus de contracte (si es treballador):	



Anàlisi de la denuncia

Conclusions

Propostes

Accions correctores / preventives proposades

Data de redacció de l'informe:	
--------------------------------	--

Signatures participants:

Nom:			
Rol:			
Signatura			