

Protocol per a la prevenció, detecció i intervenció de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

FEDERACIÓ D'HOSTALERIA I TURISME DE LES COMARQUES DE GIRONA

Índex de continguts

1. Motivació del Protocol	2
2. Àmbit d'aplicació	2
3. Objectiu del Protocol	3
4. Definicions	3
5. Principis d'actuació	5
6. Procediment davant una denúncia	6
6.1 Presentació de la denúncia	6
6.2 Anàlisi prèvia i admissió a tràmit	8
6.3 Fase d'investigació.....	9
6.4 Resolució i execució de mesures	10
6.5 Seguiment i tancament del cas	11
6.6 Protecció de les persones implicades	12
7. Procediment davant una denúncia	13
7.1 Comunicació i accés al protocol	13
7.2 Informació i sensibilització	13
7.3 Claredat en les relacions	14
7.4 Resolució i execució de mesures	14

1. Motivació del protocol contra l'assetjament:

Aquest protocol ha estat elaborat en el marc del Pla d'Igualtat de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, amb l'objectiu de prevenir, detectar i actuar davant qualsevol situació d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, dins l'àmbit d'activitat de la Federació.

El protocol s'estructura a partir de dos eixos principals:

- La prevenció de conductes d'assetjament mitjançant la sensibilització, la transparència i la formació.
- La reparació i actuació en cas de situacions que es puguin produir, garantint la confidencialitat, el respecte i la seguretat de totes les parts.

S'ha aprovat per la Junta Directiva a la sessió de l'1 de juliol de 2025, i tindrà una vigència indefinida, subjecta a revisió conjunta amb el Pla d'Igualtat o davant de situacions que en justifiquin l'actualització.

2. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones que intervenen en l'activitat formativa i institucional de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, amb independència de la naturalesa de la seva vinculació, i tant si la seva participació és presencial com virtual.

En concret, inclou:

- Les persones treballadores
- La Junta directiva
- Les persones col·laboradores externes
- Les persones participants de les accions formatives organitzades per la Federació.

Totes aquestes persones tenen dret a desenvolupar la seva activitat en un entorn segur, lliure de qualsevol forma d'assetjament, i estan subjectes als principis i procediments establerts en aquest protocol.

3. Objectiu del protocol

L'objectiu general d'aquest protocol és establir un marc d'actuació, de la Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona, en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Aquest protocol té com a finalitat garantir un entorn segur, respectuós i lliure de qualsevol forma de violència o discriminació, per a totes les persones que formen part de l'activitat professional i formativa de la Federació, ja sigui com a personal intern, col·laborador/a extern/a o alumne/a.

4. Definicions

Les definicions següents tenen caràcter orientatiu i no exclouen altres formes de comportament que puguin ser considerades assetjament o discriminació. Igualment, inclouen conceptes clau que han de guiar les actuacions derivades de l'aplicació del present protocol.

Assetjament sexual: Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

És una forma de violència que pot aparèixer en qualsevol context relacional, amb o sense jerarquia entre les parts. La percepció que una conducta és no desitjada correspon sempre a la persona que la rep.

Assetjament per raó de sexe o gènere: Comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, l'embaràs, la maternitat, la paternitat o altres responsabilitats familiars, que tingui com a propòsit o efecte atemptar contra la seva dignitat o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Inclou el tracte discriminatori per raó de rols o estereotips de gènere.

Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere: Qualsevol conducta basada en aquests elements que tingui com a finalitat o efecte atemptar contra la dignitat, la integritat física o psíquica d'una persona o crear-li un entorn ofensiu, hostil o humiliant. Inclou comentaris, actituds, burles, insinuacions, exclusions o menyspreus.

Discriminació directa i indirecta:

- Directa: Quan una persona és tractada de manera menys favorable per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Indirecta: Quan una norma o pràctica aparentment neutra perjudica especialment un col·lectiu, tot i no fer referència explícita al gènere o orientació.

Discriminació múltiple i interseccional: Situació en què una persona pateix diverses formes simultànies de discriminació (per exemple, per raó de gènere i origen, o per diversitat funcional i orientació sexual), generant situacions de violència agreujada o diferenciada.

Conducta no desitjada: S'entén com aquella acció que la persona receptora no busca, rebutja o considera inadequada o ofensiva. Aquesta percepció és determinant en la qualificació de la conducta com a assetjament.

Comportaments que poden constituir assetjament o discriminació (exemples no limitatius):

- Comentaris o acudits sobre l'aspecte físic, l'orientació sexual o la identitat de gènere.
- Mirades, gestos, tocaments o insinuacions amb connotacions sexuals.
- Pressions per mantenir relacions o trobades sexuals amb promeses o amenaces.
- Assignació de tasques o tracte diferenciats basats en estereotips sexistes o LGBTI-fòbics.
- Negar-se a utilitzar el nom sentit o els pronoms amb què s'identifica una persona trans. Publicació o difusió d'imatges o comentaris ofensius, inclòs en entorns digitals.

Prevenció: Accions que busquen evitar o reduir la incidència d'assetjament a través de la informació, la sensibilització, l'acompanyament i la promoció d'entorns segurs.

Reparació: Mesures destinades a restituir la dignitat i el benestar de les persones afectades, incloent l'escolta activa, l'acompanyament i la restauració de condicions segures.

Victimització secundària: Danys afegits que pateix una víctima arran d'una mala gestió del cas per part de persones o entitats que intervenen en el procés de resolució.

Violència de segon ordre: Accions de represàlia, menyspreu o pressió contra persones que donen suport a la víctima o col·laboren en la denúncia o resolució d'un cas d'assetjament.

5. Principis d'actuació

La gestió de qualsevol situació que es pugui donar en el marc d'aquest protocol es fonamentarà en els principis següents:

- **Confidencialitat:** Tota la informació recollida en el marc d'una denúncia serà tractada amb la màxima reserva i discreció, garantint la privacitat de les persones implicades i evitant-ne la identificació pública o indeguda.
- **Protecció i no-represàlia:** Es garantirà la protecció de les persones denunciants, testimonis o col·laboradores en la investigació. No es permetrà cap tipus de represàlia, directa o indirecta, per haver presentat una denúncia o col·laborat en el procés.
- **Escolta activa i suport:** La persona afectada serà escoltada amb respecte, empatia i absència de judicis. Es facilitarà informació clara sobre els seus drets, les opcions d'actuació i els recursos disponibles.

- **Diligència deguda:** La Federació actuarà amb celeritat, imparcialitat i eficàcia en totes les fases del procediment, des de la recepció de la denúncia fins a l'execució de les mesures que corresponguin.
- **Objectivitat i imparcialitat:** Totes les actuacions s'efectuaran amb neutralitat, objectivitat i respecte al principi de presumpció d'innocència, garantint que es valorin les proves i indicis disponibles amb rigor.
- **Proporcionalitat:** Les mesures aplicades seran proporcionals a la gravetat dels fets i adequades a les circumstàncies concretes, sempre tenint en compte l'impacte sobre les persones afectades i sobre el conjunt de l'organització.
- **Accés universal:** Totes les persones incloses dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol poden fer ús del mateix, amb independència del seu vincle formal amb la Federació, posició, sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- **Reparació i prevenció:** S'atendrà especialment a la reparació del dany causat a la persona afectada i a la prevenció de noves situacions mitjançant accions de sensibilització i revisió de pràctiques internes.

6. Procediment d'actuació davant una denúncia

6.1 Presentació de la denúncia

Qualsevol persona inclosa dins l'àmbit d'aplicació d'aquest protocol (treballadora, col·laboradora, alumne/a o membre de la Junta Directiva) pot presentar una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, seguint les indicacions següents:

A) Forma de la denúncia

La denúncia podrà ser presentada de manera:

- Escrita, mitjançant un correu electrònic enviat a l'adreça habilitada: comunicacio@gihostaleria.org
- Verbal, mitjançant una comunicació directa i confidencial a la persona responsable del protocol, que és la gerent de la Federació.

En ambdós casos, la persona responsable del protocol formalitzarà la denúncia per escrit, recollint els fets de manera clara i completa, i entregará un justificant de recepció confidencial.

B) Contingut mínim de la denúncia

La denúncia haurà de contenir, com a mínim:

- Dades d'identificació de la persona denunciant (si no és anònima).
- Identificació, si es coneix, de la persona o persones denunciades.
- Relació de fets succeïts, incloent data i lloc, si és possible.
- Altres persones que puguin haver estat testimonis o coneixedores dels fets.
- Documentació o proves disponibles, si n'hi ha.

La denúncia podrà ser anònima, però en aquest cas es podrà iniciar el procediment només si hi ha indicis suficients per obrir una investigació i protegir adequadament les parts implicades.

C) Registre i custòdia

Un cop rebuda la denúncia, la gerència de la Federació:

- En farà registre confidencial, accessible només a la persona responsable.
- En garantirà la conservació segura i separada de qualsevol altra documentació de l'organització.
- Activarà la fase d'anàlisi i admissió a tràmit, d'acord amb el punt següent.

6.2 Anàlisi prèvia i admissió a tràmit

Un cop rebuda la denúncia, la persona responsable del protocol procedirà a fer una valoració inicial dels fets comunicats, amb l'objectiu de determinar si:

- Els fets denunciats poden constituir una situació d'assetjament d'acord amb les definicions recollides en aquest protocol.
- Hi ha indicis suficients per iniciar el procediment intern.
- La denúncia és competència de la Federació, d'acord amb el seu àmbit d'aplicació.

Termini de valoració: La valoració prèvia es durà a terme en un termini màxim de 7 dies naturals des de la recepció de la denúncia.

Possibles resultats de la valoració:

- Admetre la denúncia a tràmit, iniciant-se la fase d'investigació.
- No admetre-la a tràmit, si es considera que:
 - No s'ajusta a l'àmbit d'aplicació del protocol
 - No hi ha prou indicis per continuar
 - Els fets han estat ja investigats i resolts anteriorment.

En aquest cas, s'informarà la persona denunciant de manera motivada, i si escau, se li oferirà orientació o derivació a altres recursos o vies adequades.

Comunicació a la persona denunciada:

En cas d'admissió a tràmit, la persona denunciada serà informada de:

- L'existència de la denúncia.
- La seva condició com a persona investigada.
- Els drets que li assisteixen, especialment el dret a la presumpció d'innocència i a la confidencialitat.

Totes les parts implicades seran informades dels seus drets i deures, i del procediment que se seguirà.

6.3 Fase d'investigació

Un cop la denúncia ha estat admesa a tràmit, la persona responsable del protocol iniciarà el procés intern d'investigació, amb l'objectiu de determinar la veracitat dels fets i, si escau, proposar mesures correctores o de protecció.

Desenvolupament de la investigació:

L'actuació investigadora consistirà en:

- Entrevistar la persona denunciant, si escau, per ampliar informació.
- Entrevistar la persona denunciada, garantint el dret a defensa i a ser escoltada.
- Recollir el testimoni de terceres persones que puguin aportar informació rellevant.
- Analitzar documents, missatges o qualsevol altra prova disponible.

El procés d'investigació haurà de dur-se a terme en un termini màxim de 30 dies naturals, prorrogables per causa justificada.

Garanties del procés:

- Les entrevistes i gestions es duran a terme amb la màxima confidencialitat.
- Es respectarà en tot moment la presumpció d'innocència, la imparcialitat i la protecció emocional de les persones afectades.
- Totes les persones participants podran estar acompanyades per una persona de confiança, si així ho desitgen.

Informe d'investigació:

Finalitzada la fase investigadora, la persona responsable del protocol elaborarà un informe intern, que inclourà:

- Una síntesi dels fets investigats.
- Una valoració raonada sobre si els fets constitueixen assetjament segons el protocol.

- Propostes de mesures de reparació, protecció o millora, si escau.

Aquest informe es comunicarà:

- A la persona denunciant.
- A la persona denunciada.
- A la presidència de la Federació si es considera necessari per a l'adopció de mesures estructurals o disciplinàries (dins del marc competencial de la Junta Directiva).

6.4 Resolució i execució de mesures

Un cop finalitzada la fase d'investigació, la persona responsable del protocol emetrà una resolució interna raonada sobre els fets denunciats, basada en l'informe recollit.

Aquesta resolució pot tenir tres resultats possibles:

A) No constatació de conducta d'assetjament

Si no es disposa d'indicis suficients, o si els fets no encaixen dins les definicions d'assetjament previstes en aquest protocol, es procedirà a arxivar el cas, sense cap mena de sanció o conseqüència disciplinària.

Es comunicarà aquesta decisió a les parts implicades, garantint el respecte i la confidencialitat.

B) Constatació de conducta inadequada no constitutiva d'assetjament

En els casos en què es detectin comportaments inapropiats o irrespectuosos, però que no compleixin els requisits per ser considerats assetjament, es podran adoptar:

- Mesures correctores o de mediació.
- Reforç de les normes internes de conducta.
- Accions de sensibilització o recordatori dels compromisos del protocol.

C) Constatació de conducta d'assetjament

Si es determina que els fets constitueixen assetjament sexual, per raó de sexe o LGBTI-fòbic, s'adoptaran les mesures corresponents en funció de la gravetat dels fets i del tipus de relació existent amb la Federació. Aquestes poden incloure:

- En el cas de personal contractat: aplicació de mesures disciplinàries segons el conveni col·lectiu o el marc laboral vigent.
- En el cas de persones col·laboradores externes: cessament immediat de la col·laboració i exclusió de futures accions formatives.
- En el cas d'alumnes: exclusió temporal o definitiva de l'activitat formativa.
- En el cas de membres de la Junta Directiva: comunicació formal al president o a la pròpia Junta per a avaluació i actuació segons els seus estatuts.
-

En tots els casos, es podran adoptar mesures preventives complementàries, com:

- Canvis de formador/a o d'espai.
- Adaptació d'horaris o grups.
- Mesures de protecció emocional o de comunicació restringida.

6.5 Seguiment i tancament del cas

Un cop dictada la resolució i aplicades, si escau, les mesures corresponents, es procedirà al tancament formal del cas, deixant-ne constància en un informe intern de tancament, que inclourà:

- Les actuacions realitzades.
- Les mesures adoptades (disciplinàries, correctores o preventives).
- El compromís de seguiment per evitar represàlies o reincidències.

Seguiment: La persona responsable del protocol farà un seguiment individualitzat del cas durant un termini mínim de 3 mesos després de la seva resolució, per comprovar:

- El compliment de les mesures establertes.

- Que no s'hagin produït represàlies contra la persona denunciant o altres col·laboradores.
- Que no hi hagi reproducció del conflicte o situacions similars.

Es podrà ampliar el període de seguiment si la situació ho requereix.

Tota la documentació relativa al cas quedarà custodiada de forma confidencial per la gerència, separadament de qualsevol expedient acadèmic o laboral.

6.6 Protecció de les persones implicades

Al llarg de tot el procediment i també un cop tancat el cas, es garantirà la protecció de les persones implicades, especialment de:

- La persona denunciant, que ha de poder exercir el seu dret a denunciar sense patir represàlies ni exposicions innecessàries.
- Els testimonis o persones que hagin col·laborat en el procés.
- La persona denunciada, en cas que els fets no es confirmin.

Així mateix, es garantirà:

- Que no hi hagi contacte obligat entre la persona denunciant i la denunciada mentre duri el procediment.
- Que es prenguin mesures provisionals si hi ha risc emocional, físic o de revictimització.
- Que qualsevol nova incidència es pugui comunicar amb caràcter prioritari i es reactivi el protocol si cal.

Es posarà especial atenció a evitar situacions de victimització secundària o de violència de segon ordre contra persones que donin suport a la víctima o promoguin el respecte del protocol.

7. Mesures de prevenció i sensibilització

La Federació d'Hostaleria i Turisme de les Comarques de Girona es compromet a desenvolupar accions de prevenció, informació i sensibilització, com a estratègia essencial per garantir un entorn de treball i formació segur, lliure de discriminacions, assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Les mesures següents es portaran a terme amb caràcter transversal i adaptat a la mida i capacitat de l'entitat:

7.1 Comunicació i accés al protocol

- El protocol serà publicat a la web corporativa de la Federació i accessible a qualsevol persona treballadora, col·laboradora o alumne/a que ho sol·liciti.
- Se'n farà arribar una còpia, o versió resumida, a totes les persones col·laboradores de formació, com a part del material d'inici de col·laboració.
- El protocol formarà part de la guia de bones pràctiques en igualtat i comunicació inclusiva que la Federació farà arribar a formadors/es i entitats federades.

7.2 Informació i sensibilització

- Es realitzaran accions puntuals de sensibilització interna (xerrades, jornades o píndoles informatives) per recordar el contingut del protocol i la importància de respectar-lo.
- Es podrà oferir formació bàsica en igualtat i prevenció de l'assetjament al personal intern i a les persones col·laboradores externes quan es consideri oportú.

7.3 Claredat en les relacions

- La Federació procurarà incorporar criteris d'actuació i respecte mutu a totes les comunicacions internes, contractacions i processos de selecció.
- Es fomentarà l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista, així com la revisió de materials formatius en aquest sentit.

7.4 Coordinació i responsabilitat institucional

- La persona responsable del protocol vetllarà pel seguiment, actualització i aplicació efectiva del mateix.
- La Junta Directiva com a òrgan institucional de govern, assumeix el compromís formal amb la tolerància zero davant qualsevol forma d'assetjament, encara que els seus membres no tinguin una relació laboral amb l'entitat.