

# **PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE**

*versió febrer 2017*

# Índex

1.	DECLARACIÓ DE CÀRITAS DIOCESANA DE GIRONA.....	2
2.	OBJECTE DEL PROTOCOL.....	3
3.	ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ.....	4
3.1.	Marc Legal.....	4
4.	CONCEPTE.....	6
4.1.	Manifestacions.....	7
5.	DRETS I OBLIGACIONS.....	9
5.1.	L'entitat.....	9
5.2.	Representació legal dels treballadors i treballadores.....	9
5.3.	Agents de Càritas Diocesana de Girona.....	9
6.	ACTUACIONS.....	11
6.1.	Actuacions preventives.....	11
6.2.	Actuacions d'intervenció.....	11
6.2.1.	Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament.....	12
6.2.2.	Valoració inicial de la situació d'assetjament.....	13
7.	RESOLUCIÓ.....	14
7.1.	Resolució Informal.....	14
7.1.1.	Estadi inicial: formulació d'una queixa.....	14
7.1.2.	Anàlisi dels fets: recollida d'informació.....	14
7.2.	Resolució formal.....	15
7.2.1.	Procediment per a la resolució formal.....	15
7.2.2.	Instrucció del procediment.....	16
7.2.3.	Mesures provisionals durant la instrucció.....	16
7.2.4.	Presa de decisions: resolució.....	17
7.2.5.	Garanties del procés i terminis.....	17
8.	MESURES DISCIPLINÀRIES.....	19
9.	MESURES PREVENTIVES.....	20
10.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL.....	21

## **1. DECLARACIÓ DE CÀRITAS DIOCESANA DE GIRONA**

Totes les persones tenen el mateix dret a ser tractades amb dignitat i respecte. Càritas Diocesana de Girona considera que qualsevol forma de violència de gènere és un atemptat contra la dignitat de les persones, una violació als drets fonamentals de les persones i una manifestació de desigualtat entre homes i dones.

Càritas Diocesana de Girona declara que qualsevol tipus de manifestació d'aquest tipus, serà totalment inacceptable i sota cap concepte es tolerarà o encobrirà.

Totes les persones que formen l'entitat tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relaciona (persones voluntàries, col·laboradores, participants, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

## 2. OBJECTE DEL PROTOCOL

L'**objectiu general** és el d'establir un procediment per detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de identitat sexual que es puguin produir dins l'entitat, especialment vetllant per la situació de les persones contractades per l'entitat. És un compromís per a la consecució d'un pla d'acció amb l'objectiu de prevenir i d'assolir l'eradicació total d'aquestes conductes, i garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Els **objectius específics** d'aquest protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització
- Obtenir informació necessària de diagnosi sobre aquesta temàtica dins l'entitat
- Habilitat recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents
- Garantir la seguretat, integritat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, l'aplicació de mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, acabar amb l'assetjament i si cal aplicar mesures sancionadores i legals que calguin.

### 3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ

L'àmbit de protecció són **les persones que treballen a Càritas Diocesana de Girona** així com el **voluntariat i les persones que col·laboren amb l'entitat**, sigui quina sigui la seva funció i nivell jeràrquic.

Aquest protocol, engloba totes les **situacions que es produeixen en un entorn vinculat a l'àmbit laboral** (Càritas parroquials, Serveis Generals, viatges laborals, jornades de formació, correu electrònic de l'entitat, eines confederals, etc ) i s'entén per laboral el vincle o la relació que s'estableix entre les persones que per raó de feina o professió es relacionen.

#### 3.1. Marc Legal

##### Normativa catalana

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- 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 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 eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

##### Normativa espanyola

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'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 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 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.

### **Normativa europea**

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- 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.
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

### **Normativa Internacional**

- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958 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.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pequín, 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.

## 4. CONCEPTE

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

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

S'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

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

TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL	
<b>VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fer comentaris sexuals obscens.</li> <li>• Fer bromes sexuals ofensives.</li> <li>• Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.</li> <li>• Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li> <li>• Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.</li> <li>• Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.</li> <li>• Demandes de favors sexuals.</li> </ul>
<b>NO VERBAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestos obscens.</li> <li>• Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.</li> <li>• Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.</li> </ul>
<b>FÍSIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apropament físic excessiu.</li> <li>• Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li> <li>• El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).</li> <li>• Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.</li> </ul>

**2.- L’assetjament per raó de sexe** ha estat definit com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**A títol d’exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, l’assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d’un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s’ha atribuït al seu sexe):

TIPUS D’ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
Utilitzar humor sexista.
Menystenir la feina feta per les dones.
Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l’altre sexe (per exemple, infermers homes).
Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
Formes ofensives d’adreçar-se a la persona.

Existeixen diferents tipologies d’assetjament per raó de sexe, entre elles;

L’assetjament per raó de l’orientació sexual, el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l’orientació sexual d’una persona que tingui com a propòsit o produeixi l’efecte d’atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual, Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

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

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d’assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l’accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

## 4.1. Manifestacions



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

1. **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
2. **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

**Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.**

**L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:**

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'organització, o es produeix per part d'aquesta: participants, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

## 5. DRETS I OBLIGACIONS

### 5.1. L'entitat

Càritas Diocesana de Girona té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones de l'entitat. Per aquest motiu té l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Per un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

### 5.2. Representació legal dels treballadors i treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'entitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

S'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions

### 5.3. Personal de Càritas Diocesana de Girona

Totes les persones tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

El personal de Càritas té les següents obligacions:

- Tractar amb respecte els companys i les companyes, els comandaments, els subordinats, o a qualsevol altre persona que col·labori d'una manera o altre amb l'entitat.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

- Informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement, amb el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

## 6. ACTUACIONS

### 6.1. Actuacions preventives

L'entitat ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació s'indiquen algunes mesures que s'han de poder desenvolupar:

- **Planificar formació** específica a tots els nivells jeràrquics.
- **Difondre informació** a través de mitjans interns de comunicació:
  - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla difusió.
  - Fer sessions d'informació a les persones de l'entitat per explicar-los els seus drets, sancions i procediment per activar el protocol.
  - Ofertir càpsules formatives i informatives a responsables.
  - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de Càritas Diocesana de Girona, així com a l'acollida de les persones voluntàries.
  - Establir un sistema (bústia, correu electrònic, telèfon) on es puguin fer consultes i des de on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- **Dur a terme estudis** per conèixer l'existència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:
  - Augment de la incapacitat temporal
  - Augment de l'absentisme
  - Incompliments d'horari
  - Problemes disciplinaris
  - Augment de l'accidentalitat
  - Disminució de la productivitat
  - Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball
- **Habilitar recursos per a la resolució** precoç de cada tipus d'assetjament.

### 6.2. Actuacions d'intervenció

El procediment ha de ser àgil i ràpid, oferir credibilitat, transparència i equitat i ha de protegir la intimitat, confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. En aquests sentit, es protegirà a la víctima des del punt de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuïn les presumptes situacions d'assetjament.

S'establiran les mesures cautelars que es considerin adequades, tenint en compte les conseqüències físiques i psicològiques que se'n deriven d'aquesta situació i atenent especialment a les circumstàncies laborals del presumpte agredit o agredida.

**La persona que presenta una queixa o denúncia té dret a:**

- Tenir garanties que aquesta queixa o denúncia es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran
- Rebre un tractament just

**La persona acusada d'assetjament té dret a:**

- Estar informada de la queixa o denúncia
- Rebre un a còpia de la denúncia i respondre-hi
- 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

**L'assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència**

Càritas Diocesana de Girona es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no en formen part però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

S'ha anomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. Les seves **funcions** són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i de les obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

Les persones de **referència** de la nostra organització són Marta Dilmé (mdilme@caritasgirona.cat) i Dolors Puigdevall (dpuigdevall@caritasgirona.cat)

**6.2.1. Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament**

Les vies que pot fer servir la persona que pateix la situació d'assetjament i que formula una queixa en que demana suport a l'entitat són:

**1. Comunicació directa de la persona afectada o tercers:**

- Comunicació del treballador/a per mitjà de les persones de referència
- Comunicació d'una tercera persona que és testimoni de la situació

**2. Identificació d'indícis:**

- Procés de baixa per Incapacitat Temporal
- Avaluacions de riscos o resultats negatius en altres tipus d'estudis, enquestes, etc.
- Entrevistes de sortida.
- Elevat índex de rotació.

**La persona de referència** és la persona que rebrà la queixa i que intentarà resoldre el conflicte. És la clau per aconseguir una bona implementació del protocol.

### **6.2.2. Valoració inicial de la situació d'assetjament**

El primer pas de la valoració el duu a terme la persona de referència amb la realització d'una entrevista a la persona que ha denunciat la possible situació d'assetjament, per tal de fer una valoració inicial de la situació (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona). En aquesta entrevista també s'informarà la persona afectada dels drets que té i de totes les opcions i accions que es poden emprendre.

A partir de l'entrevista, es pot valorar a quin dels casos següents correspon la situació que ha comunicat la persona:

- Situació de conflicte.
- Assetjament (laboral o sexual).
- Risc psicosocial.
- Situació en què no hi ha cap conflicte que requereixi una intervenció psicosocial.

Durant el procés de valoració i el procés d'intervenció, la persona treballadora podrà disposar de la participació del Comitè d'Igualtat, sempre que ho sol·liciti.

## 7. RESOLUCIÓ

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució davant d'aquestes situacions:

- Resolució informal: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema
- Resolució formal: presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

### 7.1. Resolució Informal

#### 7.1.1. Estadi inicial: formulació d'una queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'entitat ha designat per donar-te suport en aquesta situació (apartat 6è). És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

#### 7.1.2. Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la **persona de referència** s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

La **persona de referència** intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

La **resolució** d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe **implica**:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La **persona de referència** en tot cas **haurà d'assegurar que:**

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució **no ha de passar un termini superior als deu dies laborals.**

Des de la recepció de la queixa i en tot el procés, la persona de referència mantindrà informada la **secretaria general.**

## 7.2. Resolució formal

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'entitat, i respondre de manera conseqüent.

Caldrà optar per una resolució formal en cas que:

- La mediació informal no hagi estat suficient per a resoldre el conflicte.
- La gravetat dels fets requereixi l'obertura del procediment formal. En aquest sentit, cal tenir en compte que, depenent de la gravetat dels fets, aquests són susceptibles de constituir un delictes (Codi penal, article 184) i, en aquest cas, cal recórrer a la via penal.
- La persona afectada no hagi volgut optar per la resolució informal.

En l'obertura del procediment formal, han de ser informats, mantenint la confidencialitat:

- Comandaments implicats (directament o indirectament).
- Representant del Comitè d'Igualtat.

### 7.2.1. Procediment per a la resolució formal

La **persona de referència** intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud

La **denúncia interna** necessàriament ha de realitzar-se **per escrit** i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.



- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

La **persona de referència** haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

### **7.2.2. Instrucció del procediment**

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades entre la secretaria general i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar **un informe escrit** on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

### **7.2.3. Mesures provisionals durant la instrucció**

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.

#### **7.2.4. Presa de decisions: resolució**

La persona, i o les persones que assumeixin la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

**Informar del resultat i del dret a recórrer**, si el resultat no és satisfactori:

S'informarà a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

#### **7.2.5. Garanties del procés i terminis**

Totes les queixes i denúncies internes **seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.**

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

**La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:**

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

**La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:**

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.

- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

**La durada de tot el procés no serà superior als quinze dies laborables**

## 8. MESURES DISCIPLINÀRIES

Si en finalitzar el procés d'intervenció es conclou que **els fets analitzats poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari**. En l'aplicació del conveni col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, l'assetjament sexual i l'assetjament moral estan tipificats com a faltes molt greus (article 51).

Es garantirà que en l'àmbit de l'entitat no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, facin de testimoni, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'aquesta mena, sigui per si mateixos o davant de tercers.

No obstant l'exposició anterior, les denúncies, al·legacions o declaracions de tercers que es demostrin que s'han fet intencionadament, que no són honestes o que són doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en el seu dret hi poguessin correspondre.

Anualment, el Comitè d'Igualtat elaborarà un informe sobre l'evolució de les comunicacions realitzades per assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir **accions legals** per la via administrativa (inspecció de treball) o judicial (jutjat social) per a protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, aquestes vies de resolució internes semblin inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi penal, article 184), cal recórrer a la via penal.

## 9. MESURES PREVENTIVES

Com a situacions encaminades a prevenir les situacions d'assetjament, **l'entitat es compromet a fomentar mesures** encaminades a evitar-les, com ara:

- Garantir el coneixement d'aquest protocol de forma interna i el circuit existent i difondre-ho entre els treballadors
- Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere.
- Incloure preguntes a l'enquesta de satisfacció interna que permetin detectar si hi ha hagut assetjament.
- Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables que actuen en el protocol contra l'assetjament sexual.

## 10. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

**Es crearà un grup de seguiment formada per:**

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'entitat.

**Les funcions del grup de seguiment seran:**

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.