

**PROTOCOL DE L'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS
CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE**



Vic, 21 de març de 2017

ÍNDEX

Declaració institucional	2
I. L'assetjament sexual i per raó de sexe	4
1.1 Conceptes	4
1.2 Tipologies	6
1.3 Conseqüències i seqüeles	7
2. L'àmbit de protecció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe	8
3. Obligacions, drets i orientacions	9
3.1 La direcció	9
3.2 La representació de les persones treballadores	9
3.3 Les persones treballadores	10
4. Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament	11
4.1 Per a persones que consideren que l'estan patint	11
4.2 Per testimonis	12
5. Informació, sensibilització i formació	14
6. Assistència a les persones afectades: persona de referència i Comissió per la Previsió de l'Assetjament	15
7. Vies de resolució i resposta interna de l'empresa	17
7.1 Via informal: queixa	17
7.2 Via formal: denúncia interna	20
7.3 Garanties del procés i terminis	24
7.4 Sancions i accions concretes	25
8. Seguiment del protocol	26
9. Vies de protecció externes a l'empresa: via administrativa i via judicial	27
10. Resum de les vies de resolució d'una queixa o denúncia d'assetjament	28
11. Organitzacions, serveis i recursos per les víctimes d'assetjament	29
Annexos	30

DECLARACIÓ INSTITUCIONAL

L'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS – PARMO vol aconseguir un entorn de treball eficaç, segur i respectuós per a totes les persones que formen part de l'organització.

Totes les dones i homes de l'Associació tenen dret a que es respecti la seva dignitat, i tots ells tenen l'obligació de tractar respectuosament les persones amb les quals es relacionen per motius laborals.

D'acord amb aquests principis, l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni ignorats, i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit, la nostra entitat demana que totes les persones de l'organització, especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó de sexe d'una persona, que puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquestes situacions d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant suport a les persones adequades i donant suport a aquelles persones que les puguin estar patint.

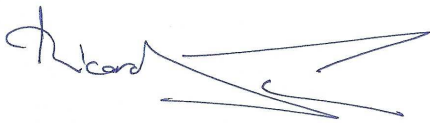
L'Associació es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per tots els seus membres i, en especial, els equips directius dels diferents serveis per contribuir a crear una major consciència sobre aquesta problemàtica i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport a les persones que puguin ser víctimes d'aquestes situacions nomenant una persona qualificada per dur a terme aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'entitat.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.

- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti una queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.
- Emprendre accions legals quan el cas ho requereixi.

El protocol que acompanya aquesta declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

La direcció general

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ricard', followed by several horizontal strokes.

I. L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

I.1. Conceptes d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

A) L'assetjament sexual fa referència a la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Algunes conductes catalogades com a tal podrien ser:

Verbals:

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

No verbals:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de notes, fotografies o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físiques:

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

B) L'assetjament per raó de sexe fa referència a la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit d'atemptar

contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. S'hi inclourien aquelles situacions que atempten contra la dignitat de:

- Una treballadora només pel fet de ser dona.
- Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- D'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe) o en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal i laboral.

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament per raó de sexe serien: conductes discriminatòries pel fet de ser una dona, menystenir o ignorar les seves capacitats o bé ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament per raó de sexe que es produeixen per raó 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. Alguns exemples serien assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o una denegació arbitrària de drets o recursos.

La consideració d'assetjament sexual o per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. No obstant, algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Independentment de si s'han produït de forma intencional o no, en cap cas seran acceptables.

I.2. Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

Podem establir dues tipologies:

A) En funció de si es condiona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament es distingeix entre:

- L'assetjament d'intercanvi: 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 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.

- L'assetjament ambiental: és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe que crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual.

B) En funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/es.
- Assetjament vertical descendent: d'un comandament a un subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: de part d'un subordinat/da a un comandament.

També es considera assetjament sexual quan afecta una persona externa vinculada a l'empresa: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional. No obstant, els estudis mostren l'existència de dos grups especialment vulnerables: les **dones** i el **col·lectiu de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals**.

I.3 Conseqüències i seqüeles de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe

La persona assetjada presenta seqüeles:

- **Psíquiques:**

- Ansietat amb pors i sensació constant d'amenaça
- Sensacions d'inseguretat
- Disminució d'autoestima
- Sentiments d'indefensió
- Sentiments de culpa
- Dificultats de concentració
- Tristesa
- Estrès

- **Laborals:**

- Desmotivació i insatisfacció
- Pèrdua de perspectives professionals
- Associació del treball amb un ambient hostil que ocasiona patiment
- Augment de l'absentisme
- Canvis de treball

A l'empresa hi ha, fonamentalment, repercussions econòmiques i d'organització:

- Enrariment del clima laboral (manca de col·laboració de la persona afectada, tensions entre els treballadors, etc.), que fa que el treball en equip se'n ressenti.
- Disminució del rendiment laboral. La quantitat i la qualitat del treball empitjora a causa de la disminució de la concentració.
- Més sinistralitat, ja que l'enrariment del clima laboral s'acompanya d'un augment del nombre d'accidents (negligències, mancances d'atenció, etc.).

2. L'ÀMBIT DE PROTECCIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

2.1. Les disposicions d'aquest protocol **s'aplicaran a tots els/les treballadors/es de l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS, així com a les persones que no formen part de l'entitat però s'hi relacionen per raó de la seva feina.** Es consideraran aquells casos només de tipus laboral, és a dir, aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

2.2. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe **no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.**

3. OBLIGACIONS, DRETS I ORIENTACIONS

3.1. La direcció

L'ASSOCIACIÓ DE SANT TOMÀS té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, com també l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de tots els treballadors/es.

Les obligacions i responsabilitats de les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud ofensiva o discriminatòria.
- Garantir el compliment i el seguiment de les orientacions i principis establerts en aquest protocol.
- Detectar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar a que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts en el protocol.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació un cop realitzada la queixa.
- Mantenir la confidencialitat de tots els casos.

3.2. La representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo. S'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les funcions següents:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquesta qüestió.
- Proposar i establir mecanismes 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 per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

3.3 Les persones treballadores

a) Tenen 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 ofensives, humiliants o denigrants. A l'apartat 4 d'aquest protocol s'estableixen les orientacions pràctiques per saber com actuar.

b) L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores. Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

c) L'obligació de no ignorar aquestes situacions.

Si una persona es comporta d'una forma molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no es pot ignorar. A l'apartat 4 trobem les orientacions pràctiques per saber com actuar en aquests casos.

d) L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de les que es tingui coneixement i 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 essencials.

e) Responsabilitat de 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.

4. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

4.1. Per a persones que consideren que l'estan patint

L'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS vol reiterar que les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe no seran tolerades sota cap circumstància i que es donarà suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments. Qualsevol persona treballadora que se senti assetjada o molesta pel comportament d'algú amb qui es relaciona per raó de feina, aquí té algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

a) Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no es repeteixin.

Per exemple, parlant amb la persona directament o si això resulta difícil, redactant un escrit que inclogui una descripció dels fets (incloent detalls, dates, i la descripció dels comportaments ofensius), una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament i la petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

b) Documentar l'assetjament sexual i per raó de sexe registrant els incidents.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado...). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

c) Demanar suport.

En cas que els comportaments ofensius persisteixin és molt important que es demani suport i que es faci com més aviat millor. La nostra entitat ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds per donar el suport necessari en aquest procés (veure apartat 6).

Aquestes persones poden:

- Ajudar en la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit o mantenint una conversa amb ella).

- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que el seu comportament està molestant i advertir-lo de les conseqüències de continuar amb la seva actitud (en l'apartat 7.1. es dona més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i les accions que es poden emprendre.

d) Informar-se i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o en el marc de les accions legals (via administrativa o penal).

En l'apartat 7 d'aquest protocol es facilita informació sobre aquests processos. En cas de dubte, la persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

4.2. Per testimonis

Si observes que una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú del teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho. Cal dir, però, que en cas d'una denúncia presentada per terceres persones, la presumpta víctima haurà de conèixer la denúncia i confirmar l'existència de l'assetjament. Si la persona no dona el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, el personal tècnic de prevenció durà a terme les actuacions que considerin oportunes en l'àmbit psicosocial i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que es considerin oportunes.

En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar:

1) Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat, inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

2) Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions,

situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho faci saber a la persona de referència i demani assistència.

3) Informar l'empresa, demanar el seu suport o bé presentar una queixa o una denúncia interna.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el protocol.

En el supòsit que la persona potencialment afectada per una conducta d'assetjament no vulgui deixar constància de les seves dades es preveu la possibilitat que l'organització iniciï una investigació d'ofici, garantint el seu anonimat.

En cas que la persona afectada sigui una persona amb discapacitat intel·lectual, serà una persona de l'equip de professionals de suport (monitor, psicòleg, treballador social), qui actuarà com a persona de referència, podent demanar suport a les persones de referència esmentades en aquest apartat i, en tot cas, informant-les.

5. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

L'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres, atorgant una atenció especial a les persones que s'incorporen a l'organització, les persones amb responsabilitats de direcció i aquelles que tenen responsabilitats directes en el procés. Es pretén contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

1) La nostra entitat, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garanteix que:

- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb el pla d'acollida s'adjuntaran dues còpies del protocol, una de les quals caldrà retornar signada.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tots els treballadors al tauler d'anuncis i la pàgina web.

2) L'Associació, d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (via administrativa i penal).

6. ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: PERSONA DE REFERÈNCIA I COMISSIÓ PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

L'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint assetjament sexual o per raó de sexe, com també a les persones que no formen part de l'entitat però s'hi relacionen per raó de la seva feina. La nostra organització ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són les anomenades **persones de referència** i són membres de la **Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)**.

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 sobre les vies internes de resolució, des del procés de queixa a la denúncia interna.
- Informar dels seus drets i obligacions com a persona de referència.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.

Les persones de referència i membres de la CPA de la nostra organització són:

- El/la director/a de cada servei
- Director/a àrea laboral de les persones
- Un membre del comitè d'empresa

En el centre especial de treball les persones de referència i membres de la CPA seran:

- El director/a de cada servei
- Director/a àrea laboral de les persones
- Un membre de l'àrea social
- Un membre del comitè d'empresa

En el supòsit que alguna de les persones de referència formi part de la denúncia, quedarà exclosa de la CPA.

La incompatibilitat d'un membre de la CPA per actuar en un procediment concret pot ser al·legada per ell mateix, o per qualsevol altre membre de la CPA o per qualsevol de les parts que intervinguin en el procés. En cas d'incompatibilitat d'un membre caldrà incorporar una altra persona en la comissió.

Els nomenaments es faran per 3 anys amb possibilitats de renovació.

7. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE L'EMPRESA

7.1 Via informal: queixa

La primera via de resolució que ha d'articular l'empresa és oferir a la persona assetjada la possibilitat que presenti una queixa. Aquesta via requereix la intervenció de la persona de referència, que intentarà resoldre la situació quan les persones assetjades tinguin dificultats per adreçar-se directament a la persona que està causant la situació. Cal tenir en compte, però, que aquest tipus d'intervenció a vegades no és adequada (per exemple en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui convenient una acció disciplinària).

Els principals passos i fites del procés són els següents:

a) **Estadi inicial: formular la queixa**

Comunicar els fets a una de les persones de referència designada pel protocol. Tot i la dificultat que pot comportar per l'impacte emocional generat, és important formular la queixa tan aviat com sigui possible i fer-ho en persona. En el supòsit que la persona potencialment afectada per una conducta d'assetjament no vulgui deixar constància de les seves dades, es preveu la possibilitat que l'organització iniciï una investigació d'ofici, garantint el seu anonimat. Si la queixa és verbal, qualsevol membre de la CPA assistirà al demandant per plantejar-la per escrit. (Model Annex 1)

b) **Anàlisi dels fets: recollida d'informació**

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència, conjuntament amb 1 o 2 membres més de la comissió, s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per:

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

c) Mediació informal

Dins la CPA s'escollirà un instructor del cas que vetllarà per 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'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb la seva actitud assetjadora.
- Comunicar-li que malgrat que la conversa pugui ser informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

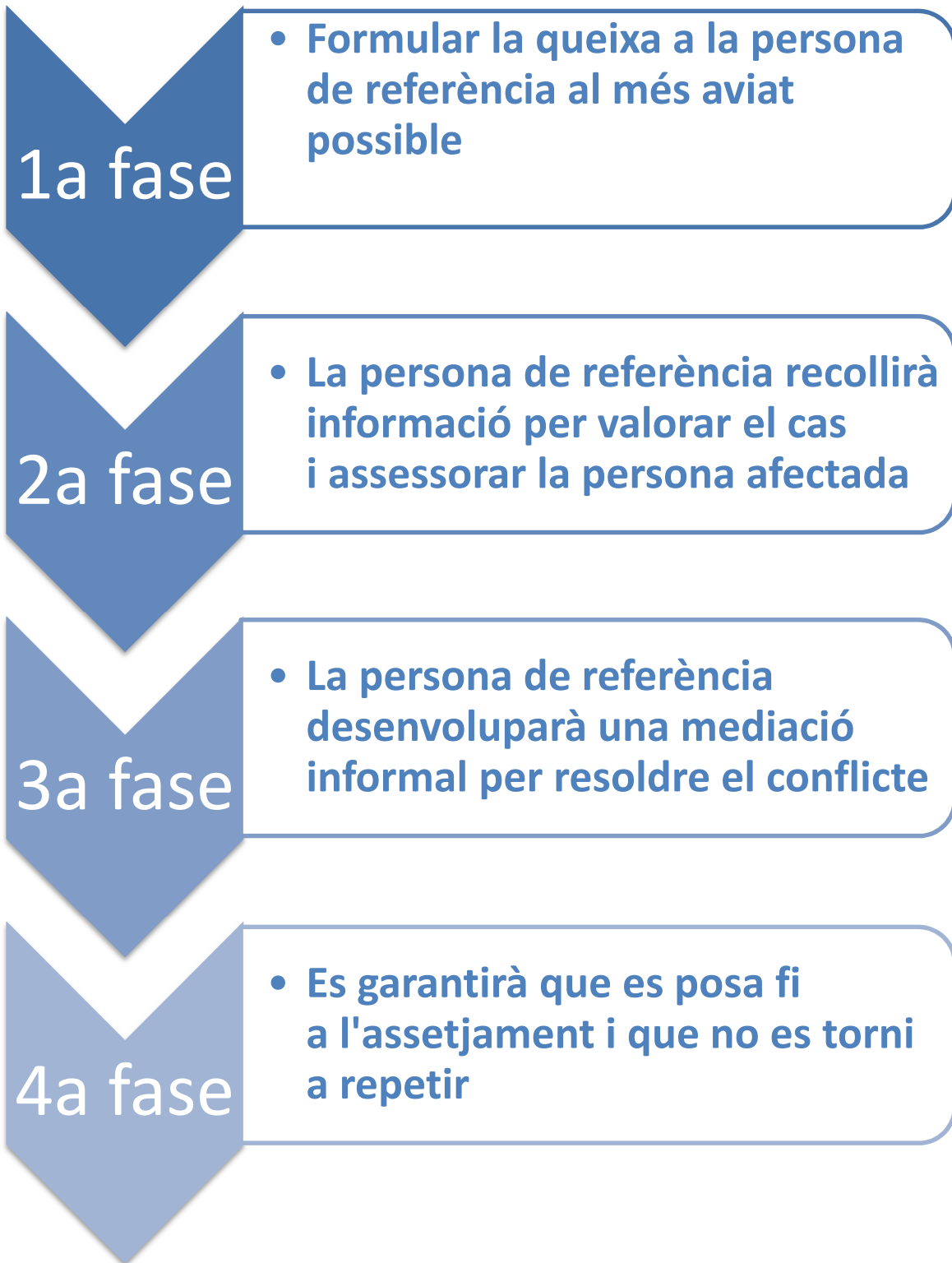
d) Resolució

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

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar per escrit de la decisió presa a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa la resolució del problema.
- En el cas que qui formuli la queixa sigui una persona no afectada directament, aquesta no podrà tenir informació del cas ni de la seva resolució per motius de protecció de dades. Només podran tenir informació les persones afectades, a menys que el denunciant per raó del càrrec n'hagi de tenir coneixement, com ara un tutor.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajudar la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Registrar els fets succeïts.
- Fer un seguiment de la persona afectada per garantir que no s'han pres represàlies i per determinar si s'ha de prendre algun altre tipus de mesures (un canvi de lloc per reduir el contacte entre les persones afectades per la situació, demanar assessorament extern, etc.)

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 feiners. L'instructor elaborarà una proposta de resolució que reflecteixi l'acord entre les parts, i la remetrà a la CPA i la Direcció General.

Esquema dels passos a seguir en cas de presentar una queixa:



7.2 Via formal: denúncia interna

Quan el procediment informal no dona resultats o és inapropiat per resoldre el problema, es recorre al procediment formal, que s'inicia amb la presentació d'una denúncia interna i la instrucció de l'expedient. Els passos a seguir són els següents.

a) Presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets per escrit a la persona designada de l'òrgan específic d'instrucció, una comissió formada per les persones de referència de l'organització, assenyalades a l'apartat 6. Per fer-ho, es pot seguir el model de l'Annex I.

La persona que rep la denúncia haurà de:

- Garantir que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet). Aquesta s'ha de fer 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.
 - Noms i cognoms dels possibles testimonis.
- Convocar la reunió de l'òrgan específic d'instrucció per iniciar la instrucció (Comissió de Prevenció de l'Assetjament/persones de referència).
- Establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.). S'informarà els representants dels treballadors del nomenament de la persona (o persones) que assumirà la instrucció.
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Comunicar a la persona denunciant i a la persona denunciada com es portarà a terme la instrucció i qui la farà.

b) Instrucció del procediment

La persona o òrgan que assumeix la instrucció dels fets, acordats per l'empresa, tindrà les funcions següents:

- Entrevistar-se amb al persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència i si es vol, per un tercer company o companya).
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar-se amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).

Si cal, es pot buscar assessorament amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure-hi una síntesi dels fets. L'informe ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, etc.) i a quines conclusions s'ha arribat.

c) Mesures cautelars de protecció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre mesures 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.

d) Avaluar les proves i prendre decisions

L'informe d'investigació s'adreçarà a la direcció general de l'Associació, qui serà qui prendrà les decisions finals d'acord amb l'informe mencionat anteriorment.

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

Si en l'informe d'investigació els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com assetjament per raó de sexe, s'haurà de:

- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
- Preparar un informe escrit i comunicar el resultat a les parts.
- Elaborar una síntesi dels fets.

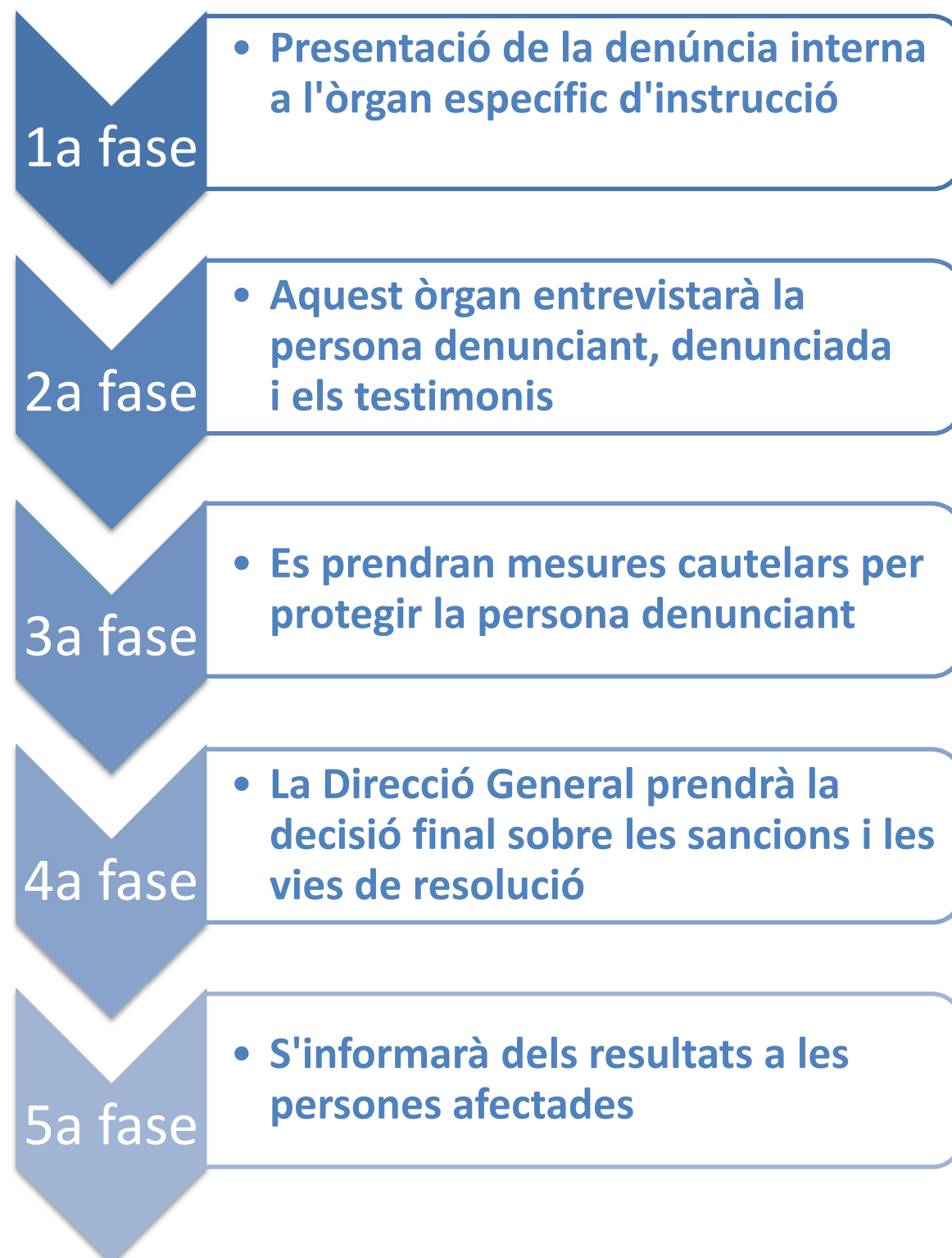
e) Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

S'informarà la persona que ha presentat la denúncia (afectada) de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). Per altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en el cas que no s'aconseguís el resultat desitjat. Aquesta informació també es comunicarà a la persona denunciada, igual que el seu dret a recórrer en cas que no estigui d'acord amb el resultat.

f) S'informarà al comitè d'empresa d'aquelles situacions que facin referència al personal contractat

- En el cas de víctima d'abús i/o agressió, informar el Comitè que s'ha produït una situació d'abús (especificar grau) de la qual se'n deriven mesures de protecció que afecten determinades modificacions de les condicions de treball, situacions d'incapacitat temporal, canvis en la ubicació funcional i/o geogràfica, canvis en el règim contractual.
- En el cas de la figura de l'agressor/a, informar de quina persona es tracta, el grau d'abús, el grau de sanció que se'n deriva, les modificacions substancials de les condicions de treball, i/o la sanció disciplinària que se'n deriven o altres modificacions temporals o contractuals.
- En funció de les actuacions que se'n deriven en la defensa dels drets dels treballadors/es, el comitè d'empresa pot dirigir-se als òrgans de Gestió del Component humà per demanar informació rellevant per garantir la defensa d'aquests drets, la qual es proporcionarà en la mesura que alhora es garanteixin els drets a la intimitat, confidencialitat i seguretat dels treballadors/es implicats/des.

Esquema dels passos a seguir en cas de presentar una denúncia interna:



7.3. Garanties del procés i terminis

1. Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat

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 tractarà de manera que es **protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades**.

2. 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.

3. 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.

7.4 Sancions i accions correctives

Si la situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe queda demostrada, l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS imposarà les sancions corresponents.

La nostra entitat ha pres les consideracions següents:

1) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una **infracció disciplinària**.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

2) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una **infracció disciplinària greu**. Les faltes molt greus comporten constància a l'expedient, suspensió d'ocupació i de sou de fins a trenta dies o acomiadament.

8. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Un cop elaborat i implantat aquest protocol l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS ha creat una **Comissió de Seguiment** formada pel comitè de direcció de l'entitat, la direcció de l'àrea laboral de les persones i les persones responsables de Prevenció de Riscos Laborals. Els comitès d'empresa seran informats d'aquest seguiment.

Les funcions d'aquesta Comissió 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.

9. VIES DE PROTECCIÓ EXTERNES A L'EMPRESA: VIA ADMINISTRATIVA I VIA JUDICIAL

L'objectiu d'aquest protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'ASSOCIACIÓ SANT TOMÀS. No obstant, cal tenir present que, en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe, es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (Jutjat), especialment si per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, les vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a la que han arribat.

La Inspecció de Treball de la Generalitat va proposar el 2015 quatre sancions a empreses per assetjament sexual i va remetre 267 requeriments, arran de les 620 actuacions que va realitzar per aquesta classe d'accions.

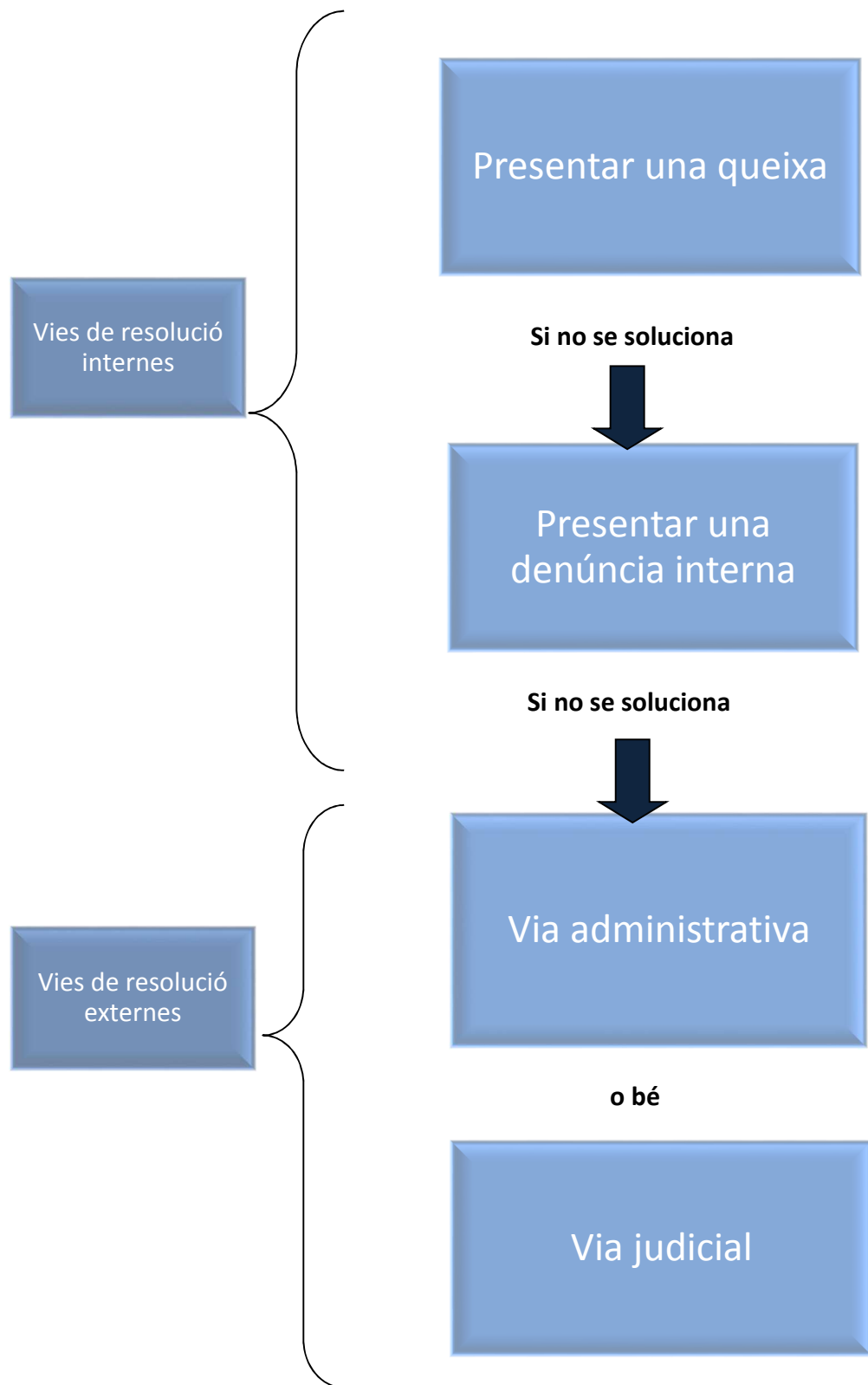
També es pot utilitzar la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en l'article 184 del Codi Penal, i pot suposar **penes de presó de 3 a 5 mesos**, o multes de 10 a 14 mesos.

Si el culpable d'assetjament s'hagués aprofitat d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, la pena de presó seria de 5 a 7 mesos, o una multa de 10 a 14 mesos.

Si la víctima és especialment vulnerable per motius d'edat, malaltia o situació, la pena de presó serà de 5 a 7 mesos o multa de 10 a 14 mesos.

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar també informació, suport i assistència.

10. RESUM DE LES VIES DE RESOLUCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT



II. ORGANITZACIONS, SERVEIS I RECURSOS PER LES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT

- Àrea de Qualitat en el Treball de la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya
- Direcció General de la Inspecció de Treball de Catalunya, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Institut Català de les Dones
- Institut de Seguretat i Salut Laboral, Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya
- Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya
- Secretaria de Dona i Igualtat de la UGT de Catalunya
- Foment del Treball Nacional
- Micro, Petita i Mitjana Empresa de Catalunya, PIMEC
- Oficina de Tràmits Virtuals per fets contra Lesbianes, Gais, Transgèneres, Bisexuals i Intersexuals (LGTBI)
- Organització Internacional del Treball
- Serveis i oficines d'informació i atenció a les dones
- Servei d'Informació, Assessorament i Mediació per Dones (SIAM)
- Servei d'Informació i Atenció a les Dones en l'Àmbit Laboral (SIAD-CCOO)
- Xarxa d'Atenció i Recuperació Integral a les Dones que Pateixen Violència Masclista

ANNEXOS

ANNEX I. Model de presentació de denúncia interna a la direcció

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms:

Departament / Secció:

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Domicili a efectes de notificació:

FETS

Descripció de la situació que genera la queixa, indicant-hi:

- El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament.
- Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.
- Persones implicades (agressor i/o col·laboradors).
- Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.
- Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.
- Aportació de proves documentals i testimonis (si se'n tenen).

A efectes de constatar els fets indicats, sol lícito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

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

Signatura del demandant:

Rebut per: (segell i/o signatura)

Data: _____

Data: _____

ANNEX II. Model d'informe de conclusions de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA)

Núm. d'expedient: __/__/20__

Vic, ____ de _____ de 20__

Sr. / Sra. _____ com a instructor/a del cas i membre de la CPA.

Com a membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA), informen:

1r. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

2n. Resum de les negligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.

3r. Relació dels fets que resultin acreditats segons la CPA.

4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).

5è. Proposició de mesures.

Signatures: