

PROTOCOL PER LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, PSICOLÒGIC I ALTRES DISCRIMINACIONS



Actualitzat a 31 març de 2021

Creat per la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament de la Fundació

ÍNDEX DE CONTINGUTS

1.	INTRODUCCIÓ.....	2
2.	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	3
3.	DEFINICIONS I EXEMPLES	4
3.1.	L'assetjament sexual.....	4
3.2.	L'assetjament per raó de sexe	5
3.3.	L'assetjament psicològic	6
4.	TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT	9
5.	CONSEQÜÈNCIES I SEQÜELES DE L'ASSETJAMENT.....	10
6.	L'ÀMBIT DE PROTECCIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT	11
7.	OBLIGACIONS, DRETS I ORIENTACIONS	12
7.1.	La Direcció.....	12
7.2.	La representació de les persones treballadores.....	13
7.3.	Les persones treballadores	13
8.	ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT	15
8.1.	Per a persones que consideren que l'estan patint.	15
8.2.	Per testimonis	16
9.	INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ	17
10.	ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA CPA, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I LA PERSONA DE CONFIANÇA.....	18
10.2	La persona de referència i la persona de confiança.....	19
	La persona de referència.....	19
11.	VIES DE RESOLUCIÓ	20
11.1.	Via interna	20
11.1.1.	Comunicació i assessorament	20
11.1.2.	Denúncia interna	20
11.1.3.	Instrucció del procediment	21
11.1.4.	Mesures cautelars de protecció	21
11.1.5.	Resolució	21
11.1.6.	Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori.	22
11.1.7.	S'informarà al comitè d'empresa d'aquelles situacions que facin referència al personal contractat	23
11.1.8.	Esquema via interna	23
11.2.	Via externa.....	24
12.	GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.....	28
13.	SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	29
14.	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	30
15.	ORGANITZACIONS, SERVEIS I RECURSOS ALS QUE PODEN RECÓRRER LES VÍCTIMES D'ASSETJAMENT	31
ANNEX 1.	Model de presentació de queixa/denúncia interna	32
ANNEX II.	Model d'informe de conclusions de la Comissió	33

1. INTRODUCCIÓ

L'evolució dels diferents processos empresarials ha suposat l'aparició de nous riscos en l'àmbit laboral. El context social, polític i econòmic en el qual està immersa la societat actual ha propiciat una nova concepció del món que ha contribuït a fomentar, en l'àmbit empresarial, l'aparició de noves formes d'organització del treball.

Aquestes noves formes d'organització del treball, que determinen l'entorn del lloc, han estat la manifestació d'uns nous riscos laborals, denominats riscos psicosocials, capaços de generar entorns organitzatius disfuncionals amb repercussions per a la seguretat i salut de les persones, entesa la salut com un estat de benestar físic, psíquic i social i no només l'absència de malaltia (OMS, 1977).

Per la seva banda, la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i concretament l'art. 48 de la mateixa, contempla la necessitat d'establir, en l'àmbit de les empreses, mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

En compliment de la normativa reguladora s'acorda entre la Direcció de la Fundació i la comissió per la prevenció de l'assetjament (CPA), el protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic i altres discriminacions.

La Comissió per a la prevenció de l'assetjament serà l'òrgan competent per a la modificació, aclariment o derogació del present Protocol.

Es revisarà de forma ordinària cada 4 anys i de forma extraordinària quan hi hagi canvis metodològics o canvis normatius.

2. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

Tots els treballadors i treballadores tenen dret a un entorn laboral lliure de conductes i comportaments hostils o intimidatoris cap a la seva persona, un entorn laboral que ha de garantir la seva dignitat així com la seva integritat física i moral:

- Tota persona té dret a un tracte respectuós i digne.
- Tota persona que consideri que ha estat objecte d'assetjament té dret a sol·licitar l'aplicació del present protocol.
- La representació de la Direcció de la Fundació i la representació dels treballadors reconeixen el dret de les persones treballadores a ser assistides pels seus representants en la tramitació del present protocol, quan així expressament ho sol·licitin.

La Comissió per a la prevenció de l'assetjament, en endavant (CPA) i la Direcció de l'entitat es comprometen a protegir la dignitat de les persones, a crear i a mantenir un ambient laboral respectuós i a l'aplicació del mateix com via de resolució per als presumptes casos d'assetjament sexual, per raó de sexe, psicològic i altres discriminacions. La composició i les funcions de la CPA es desenvolupen a l'apartat 10.

3. DEFINICIONS I EXEMPLES

L'assetjament es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

Es distingeixen diversos tipus d'assetjament:

- Assetjament sexual.
- Assetjament per raó de sexe.
- Assetjament psicològic, que inclou l'assetjament moral, laboral (mobbing) i altres discriminacions (per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, llengua, edat, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social).

3.1. L'assetjament sexual

L'assetjament sexual fa referència a la situació en la qual es produeix qualsevol comportament no desitjat: verbal, no verbal o físic, d'índole sexual, amb el propòsit o bé 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, acudits o bromes de contingut sexual que resulten desagradables i ofensius.
- Comentaris deliberats de connotació sexual sobre l'aparença o l'aspecte físic que resulten intimidatoris.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies i preferències sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials dins i fora de la feina, tot i que la persona objecte de les invitacions hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Insinuar ocasions per quedar-se a soles amb la persona assetjada.
- Invitacions compromeses, insistència en que la persona participi en converses o bromes de contingut sexual, encara que no ho desitgi.
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Repetides invitacions a iniciar una relació sexual, malgrat el manifest rebuig.
- Demandes de favors sexuals.
- Insinuar millores laborals o acadèmiques a canvi d'intercanvis sexuals.
- Amençar amb represàlies laborals o acadèmiques com a mesura de la pressió per mantenir cites o trobades sexuals que la persona assetjada no desitja.

No verbals:

- Ús o exhibició de materials de caràcter sexista, pornogràfics o sexualment provocadors en l'entorn laboral.
- Gestos i mirades obscenes que incomoden o intimiden.
- Observar clandestinament a persones en llocs reservats, com serveis, vestuaris, etc.

- Deixar notes o enviar e-mails, missatges, cartes i/o fotografies de caràcter sexual que resulten ofensius i intimiden.
- Control i seguiment a través de xarxes socials o aplicacions informàtiques.

Físiques:

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

La consideració d'assetjament sexual no exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives, és a dir, un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Independentment de si s'ha produït de forma intencional o no, en cap cas serà acceptat.

3.2. L'assetjament per raó de sexe

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 o bé l'efecte 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:

- De manera sistemàtica, ignorar les aportacions de les dones del grup, menystenir el seu treball, coneixements o habilitats.
- Fer comentaris desqualificatius, ofensius i burles de caràcter sexista.
- 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).
- Humor sexista
- Insults relacionats amb el sexe o la orientació sexual
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona
- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o una denegació arbitrària de drets o recursos.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament per raó de sexe que es produeixen per raó de l'embaràs, permís per naixement de fill/a i lactància, o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Alguns exemples serien:

- Exigir o pressionar a les dones embarassades per a que trobin elles mateixes la persona per cobrir el seu permís.
- Rebre un pitjor tracte per acollir-se a aquests tipus de permisos.
- Intentar dissuadir o posar traves per gaudir dels permisos legalment establerts.
- Penalitzar, discriminar o fer burla per agafar els permisos legals, optar per una jornada reduïda o no perllongar el treball fora de l'horari laboral establert.
- Penalitzar o discriminar al reincorporar-se al treball després d'un permís per naixement.
- No ajustar la càrrega de feina d'un lloc de treball quan la persona sol·licita la reducció de jornada laboral per conciliació personal.
- Discriminar i implantar aleatòriament mesures de conciliació personal, familiar i laboral, en funció de la persona que la sol·licita.
- Manifestar prejudicis de gènere tals com:
 - o Les dones han d'encarregar-se de la casa i/o tenir una jornada laboral més curta que els homes.
 - o Els pares no han d'agafar el permís per naixement de fill/a, dedicar temps a la cura dels fills/filles o altres tasques domèstiques.
 - o Una treballadora que decideix ser mare és menys competent i compromesa en el seu treball.
 - o Els homes que sol·liciten el permís per naixement de fill/a o la reducció de jornada són femenins i poc útils pel treball.

La consideració d'assetjament per raó de sexe exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. No obstant, les formes greus de comportament són suficients per la qualificació d'assetjament. Independentment de si s'han produït de forma intencional o no, en cap cas seran acceptables.

3.3. L'assetjament psicològic

L'**assetjament psicològic** fa referència a l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut.

Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral.

Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu. Així mateix, s'hauran de dur a terme les actuacions que corresponguin, d'acord amb el que preveu el l'apartat 11.1.1 sobre comunicació i assessorament d'aquest protocol.

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament psicològic serien:

1. Accions contra la reputació o la dignitat (personal o laboral):
 - Amenaces verbals amb crits o insults.
 - Comentaris injuriosos contra la persona.
 - Es ridiculitza o es parla malament de la persona públicament, del seu aspecte físic, dels seus gestos, de la seva veu, de les seves conviccions personals o religioses, del seu estil de vida, etc.
 - Crítiques sobre la professionalitat en públic.
 - Crítica permanent de la seva vida privada.
 - Circulació de rumors falsos de la víctima.
2. Accions que afecten la comunicació o la informació:
 - Negació de la informació relativa al lloc laboral: funcions, responsabilitat i mètodes, així com la quantitat i la qualitat de la feina que cal dur a terme i els terminis d'execució. La persona no sap la feina que ha de fer ni com ha de fer-la.
 - Comunicació hostil implícita: s'aïlla la persona, se li nega la paraula, no se la deixa parlar i se la ignora quan està present.
 - Comunicació hostil explícita: crítiques, amenaces públiques, crits i insults, etc.
 - Interrupcions constants en la comunicació.
3. Accions contra l'exercici del treball:
 - Càrrega de feina o de difícil realització.
 - Assignació de feines innecessàries o inútils, monòtones o rutinàries.
 - Ocultació de dades necessàries per a la realització de la feina.
 - Tasques de qualificació inferior.
 - Demandes contradictòries o contràries a la seva moralitat.
 - Negació de l'assignació de tasques o mitjans de treball.
4. Accions de desigualtat entre treballadors:

- Diferències en el tracte: tracte discriminatori de la “víctima” respecte a la resta de companys.
- Distribució no equitativa de la feina.
- Desigualtats retributives.
- Desigualtat en l'aplicació de les mesures de conciliació, no realitzades ni justificades per raons productives o organitzatives.

Aquest protocol també s'utilitzarà per tractar i resoldre situacions de discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, llengua, edat, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol circumstància personal o social.

Alguns exemples de comportaments susceptibles de ser considerats com a assetjament serien:

- Atacar les actituds i creences polítiques, religioses o ètiques d'una persona.
- Burlar-se dels orígens o de la nacionalitat.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics.
- Fer burla sobre les opinions d'una persona.
- Imitar gestos, veus i altres característiques pròpies d'una persona.
- Riure's de les discapacitats d'una persona.
- Fer crítiques permanents sobre la vida privada d'una persona.

4. TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

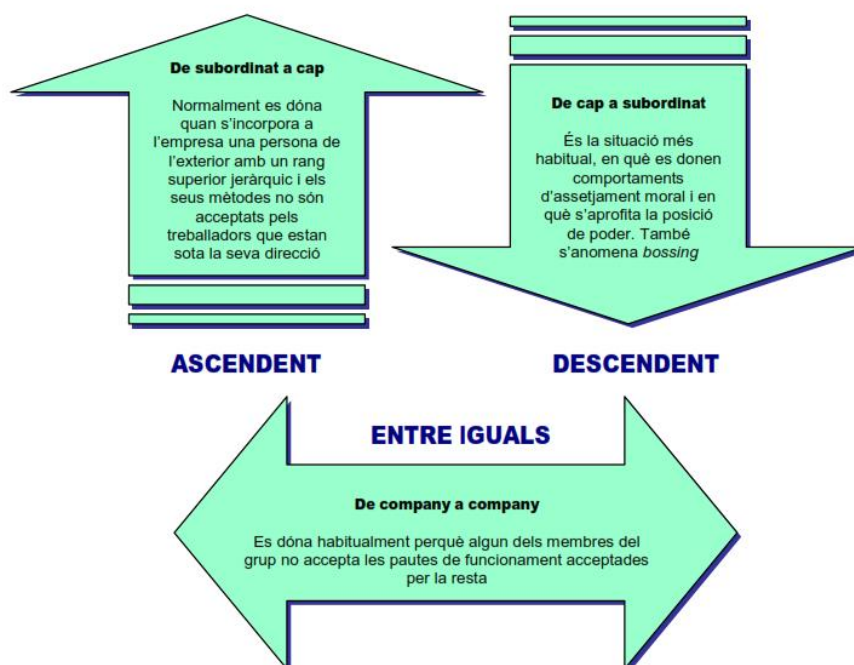
Podem establir dues tipologies:

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 de les persones treballadores.
- **L'assetjament ambiental:** és el comportament impropï o un determinat comportament adreçat a una persona que crea un ambient intimidador, hostil o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual, per raó de sexe o psicològic. Normalment requereix la insistència i repetició de les accions, segons la gravetat del comportament.

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.



L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional. No obstant, els estudis mostren l'existència de persones especialment vulnerables: les **dones**, les **persones amb diversitat funcional** i les **persones amb diversitat sexual**.

5. CONSEQÜÈNCIES I SEQÜELES DE L'ASSETJAMENT

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

Les conseqüències que l'assetjament pot provocar a la fundació poden ser **econòmiques o organitzatives**:

- 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.).
- Augment de l'absentisme.
- Fugida de talent.

6. L'ÀMBIT DE PROTECCIÓ CONTRA L'ASSETJAMENT

Les disposicions d'aquest protocol **s'aplicaran a totes les persones treballadores de la FUNDACIÓ, 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 en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

Així, l'assetjament es pot produir entre persones: companyes, supervidores, subordinades, però també es considera assetjament el que es produeix per part de persones externes vinculades d'alguna forma a l'empresa: clientela, proveïdores, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions, voluntàries, etc.

L'assetjament pot 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 **no serà tolerat en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.**

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre l'assetjament i el treball / vincle amb l'entitat: aquest no s'hauria produït si la persona no estigues vinculada a l'entitat.

7. OBLIGACIONS, DRETS I ORIENTACIONS

7.1. La Direcció

La FUNDACIÓ té ple compromís per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball segur, com també l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de totes les persones treballadores.

OBLIGACIONS LEGALS

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

A. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- A no ser discriminades sexualment, per raó de sexe o psicològicament.
- A la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

B. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament:

- S'han de garantir els drets laborals indicats en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball a què tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui d'aplicació, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.
- S'han de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap dany durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 y 16 de la Llei, entre d'altres).

C. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per encausar les comunicacions i denúncies que formulin les persones vinculades a l'Entitat. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

- Mesures preventives:
 - o La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures previstes a l'avaluació de riscos psicosocials.
 - o La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de la difusió periòdica del protocol i la seva constant actualització.
 - o La prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de la informació i la formació en matèria prevenció de l'assetjament de la plantilla.
- Procediments d'investigació de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments d'investigació dels casos particulars d'assetjament que es produeixen i aplicar-los quan tinguin coneixement d'aquests casos.

RESPONSABILITATS

L'incompliment de les obligacions indicades a l'apartat anterior dóna lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials a les empreses.

La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes correspon, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

7.2. 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 informació dels treballadors i treballadores, i la coordinació i la comunicació a la CPA de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo. S'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol, i garantir la seva difusió.
- Negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.
- Proposar i establir mecanismes per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la prevenció i 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 no existència de represàlies per a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

7.3. Les persones treballadores

A. Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions ofensives, humiliants o denigrants. A l'apartat 8 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 la Fundació 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 es senti incòmoda, excloua, o que la situï en un nivell de desigualtat.

C. L'obligació de no ignorar aquestes situacions, i d'informar sobre les situacions d'assetjament de les que es tingui coneixement

L'assetjament és un tema molt greu, si una persona actua o 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 8 trobem les orientacions pràctiques per saber com actuar en aquests casos.

D. Deure de confidencialitat.

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, per raó de sexe o psicològic.

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

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

LA FUNDACIÓ 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. Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina, aquí trobaràs 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, enviant-li 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. També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

B. Documentar l'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic 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...).

C. Demanar suport a la CPA.

En el cas de que els comportaments ofensius persisteixin és molt important que es demani suport i que es faci quan abans 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 10). Aquestes persones poden:

- Ajudar en la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit 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-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud (en l'apartat 11.1. 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 11 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.

8.2. Per testimonis

Si observes o ets coneixedor/a que una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers una altra persona, o si algú del teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris i actuis; pots i has de denunciar-ho. Cal dir però 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 dóna el consentiment per fer l'estudi del cas que l'afecta, la CPA durà a terme les actuacions que consideri oportunes en l'àmbit psicosocial i actuarà conseqüentment, establint les mesures correctores que es considerin oportunes i en compliment del present protocol.

En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar com a testimoni.

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

B. 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 continua, es recomana que la persona assetjada ho faci saber a una persona de confiança, i demani assistència.

C. Informar l'empresa, demanar el seu suport o bé presentar una queixa o una denúncia interna a la CPA.

Qualsevol persona que sigui testimoni per una conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o psicològic, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, hauria de 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 testimoni d'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 el cas de que la persona testimoni sigui una persona amb discapacitat intel·lectual, serà una persona de l'equip de professionals de suport (monitor/a, psicòleg/a, treballador/a social) qui li oferirà el suport directe. També pot demanar suport a la CPA.

9. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

La FUNDACIÓ es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació a tots els seus membres, atorgant especial atenció 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.

A. 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. S'informarà de la ubicació digital del protocol.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores a la web de l'entitat (<https://www.fundacioonada.org/documentacio/>).

B. La Fundació, d'acord amb la representació de les persones treballadores, organitzarà accions específiques de formació i informació entorn de:

- Quines conductes o comportaments són constitutius d'assetjament.
- Contingut del protocol.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs (via administrativa i judicial, penal o social).

Aquestes sessions de formació i informació es desenvoluparan, principalment, dintre del marc de les assemblees i reunions.

10. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA CPA, LA PERSONA DE REFERÈNCIA I LA PERSONA DE CONFIANÇA

10.1 La CPA

La FUNDACIÓ es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació, com també a les persones que no formen part de l'entitat però s'hi relacionen per raó de la seva participació a l'entitat.

La nostra organització ha nomenat una Comissió per la Prevenció de l'Assetjament sexual, per raó de sexe i psicològic, (CPA), formada per persones que tenen la formació o les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

La CPA està formada per:

- Una persona representant de direcció.
- Una persona representant de l'Àrea de PRL.
- Una persona representant de l'Àrea laboral.
- Una persona representant de USAPS.
- Una persona representant del comitè d'empresa.

Les funcions de la CPA són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.
- 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 a la persona que fa la queixa.
- Facilitar altres vies de suport i referència en funció de la seva gravetat (mèdiques, psicològiques, denúncia externa, etc).
- Facilitar assistència per resoldre el problema mitjançant un acord informal entre les parts.
- Atendre als testimonis que presentin una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el protocol.

Dintre dels membres de la CPA, també hi haurà una persona instructora, que serà l'encarregada d'elaborar i gestionar la part documental del cas.

En el supòsit que alguna de les persones de referència o membre de la CPA, formi part de la denúncia, quedarà exclosa de la comissió per la prevenció de l'Assetjament en aquell procediment.

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 del CPA, o per qualsevol de les parts que intervinguin en el procés. En cas d'incompatibilitat d'un membre es valorarà incorporar una altra persona en la comissió.

Els nomenaments es faran per 4 anys amb possibilitats de renovació a proposta de la CPA.

10.2 La persona de referència i la persona de confiança

La persona de referència

La persona de referència és o són aquelles persones de l'entitat i del propi departament de la persona presumptament assetjada, que anomenem internament com les persones referents o responsables del departament i que poden donar suport i acompanyar a la persona en tot el procés. Per exemple, en el cas d'un peó de jardineria, les seves persones de referència podrien ser: el/la psicòleg/a d'usaps, el/la treballador/a social, la/el oficial, el/la cap de l'àrea, o el/la responsable del Departament.

La persona de confiança

La persona de confiança en canvi, pot ser de l'entitat o externa, i és aquella que sense haver de ser del seu propi departament, és escollida per la persona presumptament assetjada per donar-li suport i acompanyament en el procés. Aquesta persona de confiança podria ser: un/a company/a de feina, una amestat o un familiar.

Funcions de la persona de referència o de confiança

- Escoltar, acompanyar i donar suport psicològic, legal, emocional...
- Informar a la CPA, sempre i quan hi hagi la conformitat de la persona presumptament assetjada.
- Mediar entre la CPA i la persona presumptament assetjada.
- Vetllar per la seguretat i salut física, psicològica i emocional de la persona presumptament assetjada.
- Segons el cas, la persona de referència o de confiança podrà donar suport a la persona presumptament assetjadora.

11. VIES DE RESOLUCIÓ

11.1. Via interna

11.1.1. Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és escoltar, informar, assessorar i acompanyar la persona presumptament assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació, si escau.

El procediment intern de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia a la persona de referència, a la persona de confiança o a la CPA, a través del Model de denúncia de l'Annex 1.

- La comunicació, la pot fer la persona afectada o qualsevol persona/es que adverteixin una conducta d'assetjament, en aquest últim cas, serà l'entitat que iniciï el procediment.
- La denúncia únicament la pot fer la persona afectada.

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.

Si els fets denunciats no són constitutius del que es consideraria assetjament, s'acompanyarà a la persona per oferir-li una altra via de resolució que garanteixi el seu benestar i la normalització de la situació, per exemple:

- Suport psicològic.
- Consulta al Comitè d'Empresa.
- Mediació entre les parts.

11.1.2. Denúncia interna

L'objectiu d'aquesta segona fase és investigar exhaustivament els fets a fi d'emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament, així com proposar mesures d'intervenció.

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència (si s'escau), conjuntament amb 1 o 2 membres de la CPA, s'entrevistarà amb la persona que considera que ha estat o que és objecte d'una situació d'assetjament, 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 assetjada).
- Informar i assessorar la persona sobre els seus drets i sobre totes les opcions i accions que pot emprendre.

La CPA haurà de:

- Garantir que la persona que comunica els fets a l'empresa presenta formalment una denúncia interna (si encara no ho ha fet), seguint el model de l'annex I. : Aquesta 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.
- Convocar la reunió de l'òrgan específic d'instrucció per iniciar la instrucció (comissió prevenció assetjament/ persones de referència).
- Establir els termes de referència de la investigació (qui assumirà la instrucció del cas, etc.). El nomenament de la/es persona/es que assumirà/n la instrucció s'informarà als representants de les persones treballadores.
- 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.
- Informar a la Direcció en funció de la gravetat dels fets denunciats o en funció de les variables concurrents.

11.1.3. Instrucció del procediment

La persona o òrgan que assumeix la instrucció dels fets, acordats per la CPA, tindran les funcions següents:

- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència i si es vol, per una persona de confiança), si es considera necessari per ser insuficient la primera reunió d'aproximació al cas.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència i si es vol, per una persona de confiança).
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

11.1.4. 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, ja siguin professionals interns o externs.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

11.1.5. Resolució

L'objectiu d'aquesta última fase és prendre les mesures d'actuació necessàries tenint en compte les evidències, recomanacions i propostes d'intervenció de l'informe de la comissió d'investigació que es presentarà a la Direcció de l'entitat, àrea competent per a prendre la decisió final de les mesures més idònies.

La CPA 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.

La resolució d'una queixa per assetjament 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.
- Prendre mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Ajudar la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Preparar un informe escrit, que inclogui una síntesi dels fets, (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. Aquest informe s'anirà elaborant i desenvolupant al llarg de les diferents fases del procés. Podeu consultar el Model d'Informe de l'Annex 2.
- 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 de treball per reduir el contacte entre les persones afectades per la situació, demanar assessorament extern, etc.) o buscar assessorament amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

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 denunciante per raó del càrrec n'hagi de tenir coneixement, com ara un tutor.

Si els fets no queden demostrats per què finalitzada la investigació no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, la denúncia i l'informe quedaran arxivats.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament, que estigui tipificada a la normativa vigent o als convenis d'aplicació, (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en que ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

11.1.6. 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 de que no estigui d'acord amb el resultat.

El dret a recórrer, mitjançant les vies externes es recull a l'apartat 11.2.

11.1.7. 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 al Comitè que s'ha produït una situació d'abús de la qual se'n deriven mesures de protecció que afecten a determinades modificacions de les condicions de treball, situacions d'incapacitat temporal, canvis en la ubicació funcional i/o geogràfica, canvis en el règim contractual.

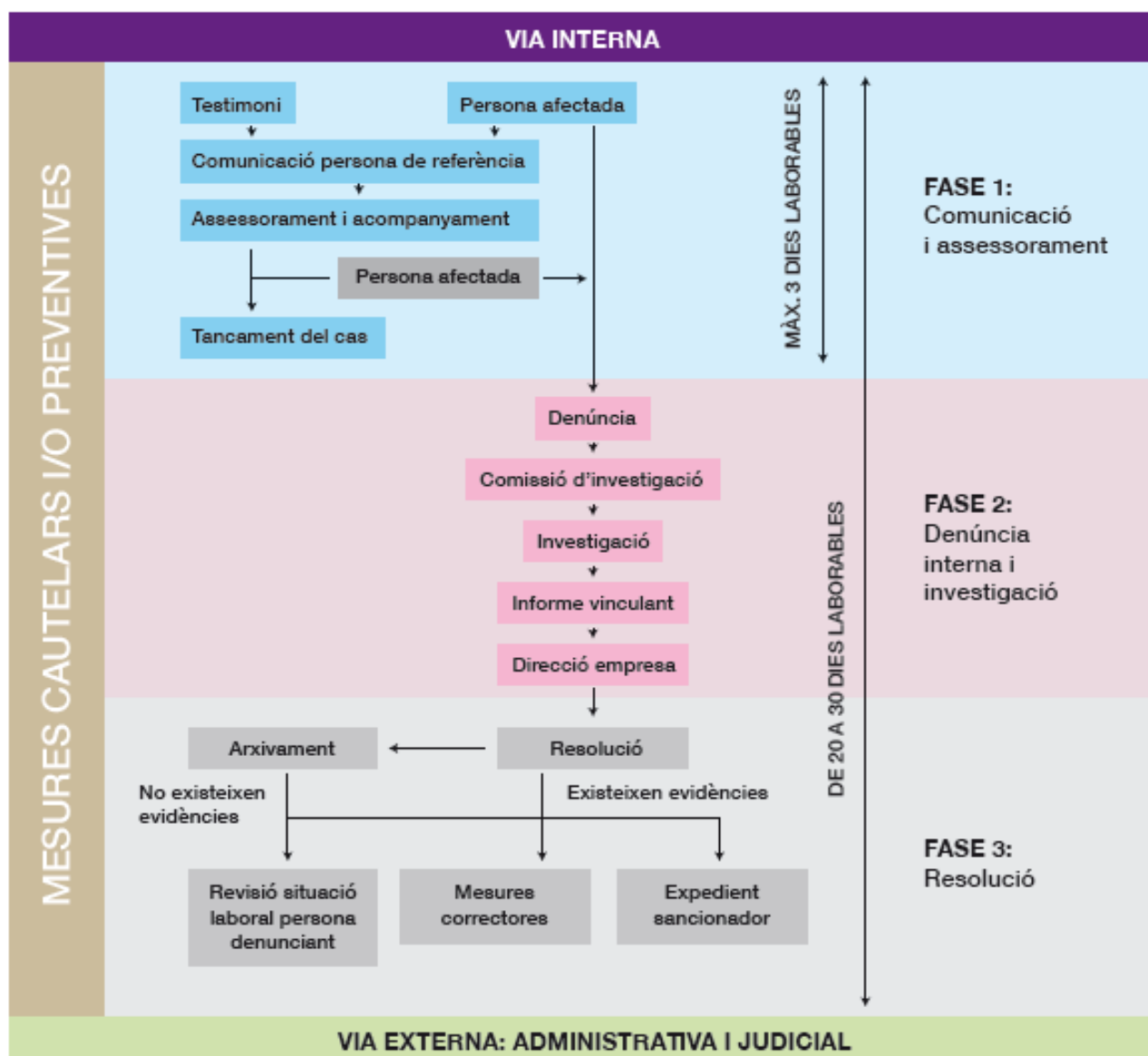
En el cas de la figura de l'agressor/a, informar de quina persona es tracta, el grau d'abús, el grau de sanció que se'n deriva, les modificacions substancials de les condicions de treball, i/o la sanció disciplinària que se'n deriva o altres modificacions temporals o contractuals.

En funció de les actuacions que se'n deriven en la defensa dels drets de les persones treballadores, el comitè d'empresa pot dirigir-se a Direcció 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 de les persones treballadores implicades.

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

11.1.8. Esquema via interna

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



11.2. Via externa

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre d'altres: la gravetat i l'abast de l'incident o incidents, i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, de jerarquia, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no solament té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'iniciar en el moment en què una conducta pugui ser constitutiva de delicte.

11.2.1 La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar (Instrucció 3/2011) a personal degudament format en la matèria.

L'actuació inspectora pot ser planificada o rogada (denúncia o peticions d'altres organismes).

Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i s'han d'iniciar en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la mateixa Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó l'empresa, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- En l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

11.2.2 La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Jurisdicció social

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques, així com el dret o llibertat infringits.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'ocupador, associació patronal, Administració pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.
- Ordenar la cessació immediata de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan una o una altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir el demandant en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui pertocar en els termes establerts en l'article 183.
- També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de TRLET. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de TRLET i, en concret, si hi ha "(...) incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresari" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delictes.

L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delictes en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "(...) la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant (...)". A aquesta conducta se li imputa "(...) una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de

causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.

- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, malaltia o situació.

D'altra banda, hi ha tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi penal. En la mesura que una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball per raó de sexe entraria dins de la figura delictiva de l'article esmentat anteriorment.

És necessari insistir que es conegui la utilitat d'acudir a la via administrativa abans d'acudir a la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no solament tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al mateix centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

A. 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 es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

B. 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 la persona ha presentat la queixa o denúncia de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.
- Optar per altres vies: administrativa o judicial (social o penal).

C. La persona acusada d'assetjament té dret a:

- A la presumpció d'innocència.
- 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.

13. SANCTIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Si la situació d'assetjament queda demostrada, la FUNDACIÓ imposarà les sancions corresponents. La FUNDACIÓ ha pres les següents consideracions:

- A. L'assetjament està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com a una **infracció disciplinària**, tal i com queda regulat a l'art.54.g) de l'Estatut dels Treballadors "L'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual i l'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresari o a les persones que treballen a l'empresa", sent motiu justificat d'acomiadament per causes disciplinàries.
- B. Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una **infracció disciplinària molt greu**. Les faltes molt greus comporten constància a l'expedient, suspensió d'ocupació i sou de fins a trenta dies o l'acomiadament.

14. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Un cop elaborat i implantat aquest protocol la direcció i els membres de la CPA faran seguiment del compliment del protocol. El comitè d'empresa serà informat d'aquest seguiment.

La CPA es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes, deixant constància escrita del seguiment anual. L'objectiu d'aquesta revisió és assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari a les necessitats concurrents de cada moment.

15. ORGANITZACIONS, SERVEIS I RECURSOS ALS QUE PODEN RECÓRRER 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

ANNEX 1. Model de presentació de queixa/denúncia interna

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 situacions 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·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

Signatura del demandant:

Rebut per: (segell i/o signatura)

Data: _____

Data: _____

ANNEX 2. Model d'informe de conclusions de la Comissió

Núm . d' expedient: __/__/20__

Barcelona, __ 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, denuncia i circumstàncies.
- 2n. Resum de les actuacions de la CPA (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: