

**PROTOCOL D'ACTUACIÓ CONTRA
L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE
SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL**

Barcelona

Maig 2021

Protocol aprovat per l'Assemblea General celebrada el 14 de Juny de 2021

ÍNDEX

1- Objecte del protocol contra l'assetjament.

2- Abast del protocol contra l'assetjament.

3- Procediment d'actuació.

3.1- Principis i garanties.

**3.2- Identificació i comunicació de les situacions
d'assetjament.**

3.3- Procés d'intervenció.

3.4- Mesures disciplinàries.

4- Mesures preventives de l'assetjament.

5- Definicions.

6- Marc legal específic.

1- Objecte del protocol contra l'assetjament.

Aquest Protocol està connectat amb el desplegament dels Plans d'Igualtat entre Dones i Homes de l'Associació Salut i Família corresponent a cada període temporal de quatre anys i, més específicament, amb els àmbits de compromisos següents:

- Prevenció de qualsevol forma de discriminació i assetjament per raó de gènere.
- Suport psicològic, jurídic i laboral a càrrec de l'entitat per a treballadores víctimes de violència de gènere i/o assetjament sexual.

L'objecte del protocol és establir els procediments a seguir per a prevenir i identificar situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual així com les corresponents actuacions en els casos que s'arribés a produir.

2- Abast del protocol contra l'assetjament.

Aquest Protocol engloba totes les possibles situacions que es produeixen en entorns vinculats a l'àmbit laboral com ara oficines, consultes, centres socials i sanitaris, viatges laborals i activitats de formació.

L'assetjament no es tolerarà en cap d'aquests ambients i circumstàncies. Les persones que abasta aquest protocol són totes aquelles amb les que es manté una relació laboral amb independència de la modalitat contractual i també les persones que en formen part del voluntariat de l'entitat que puguin desenvolupar els seus serveis en els entorns abans esmentats.

3- Procediment d'actuació.

En línies generals, el procediment d'actuació cal:

- Que sigui àgil i ràpid.
- Que ofereixi credibilitat, transparència i equitat.
- Que protegeixi la intimitat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades.

3.1- Principis i garanties.

Qualsevol persona que presenti una queixa o una reclamació té dret a:

- Tenir garantia de que la queixa es gestionarà amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre garanties de que no hi haurà constància de cap registre de la queixa al seu expedient personal.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa.
- Rebre informació sobre les accions correctores resultants de la queixa.
- Rebre un tracte just.

Qualsevol persona denunciada té dret a:

- Estar informada sobre la queixa presentada.
- Rebre una còpia de la queixa i poder respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procediment.
- Rebre informació de l'evolució de la queixa.
- Rebre un tracte just.

3.2- Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament.

La identificació es pot produir per dos canals principalment que són:

- Comunicació directa de la persona a terceres persones de l'entitat bé sigui la *persona de referència* per aquest tipus de situacions d'assetjament o bé una tercera persona que ha estat testimoni dels fets.
- Identificació mitjançant indicis de situacions d'assetjament que s'acostumen a evidenciar quan es produeixen baixes recurrents per incapacitat temporal i en entrevistes de sortida de la contractació laboral o de la col·laboració voluntària.

La persona que rebrà la queixa, la gestionarà i intentarà trobar vies de resolució del conflicte, serà la *persona de referència* per aquest tipus de situacions d'assetjament designada per l'entitat.

La *persona de referència* mantindrà una entrevista amb la persona que presenta la queixa per tal de valorar l'origen del conflicte i el risc al que pot estar exposada la persona afectada. També informará a la persona que presenta la queixa dels seus drets, garanties i les opcions/accions que es poden emprendre.

3.3- Procés d'intervenció.

El procés d'intervenció pot iniciar-se per un *canal informal* que en cas d'èxit produeix una resolució informal pactada entre la persona afectada i la persona denunciada. La resolució informal implica garantir que ha finalitzat la situació d'assetjament sobre la persona afectada i informar a ambdues parts de la decisió. Aquest procés d'intervenció informal suposa que no roman cap registre escrit del procés d'intervenció. No obstant això i, malgrat que el procés sigui informal i confidencial, cal que:

- Ambdues parts estiguin assabentades de que l'entitat farà un seguiment de la situació.
- La persona denunciada sigui informada de que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- Ambdues parts i especialment la persona denunciada serà apercibuda de les conseqüències que es derivarien en cas de continuar o repetir l'actitud d'assetjament.

El procés d'intervenció també pot iniciar-se mitjançant un *canal formal* quan la persona afectada no hagi volgut optar per la resolució informal pactada, quan la mediació informal no hagi estat suficient per resoldre el conflicte i/o quan la gravetat dels fets requereixi l'obertura d'un procediment penal d'acord amb l'article 184 del Codi Penal.

En el moment de l'obertura d'un procediment formal caldrà que siguin informats mantenint la confidencialitat els superiors directes d'ambdós/ues treballadors/es, i s'assegurarà la confidencialitat de les persones implicades tant durant la resolució de la situació d'assetjament com després de que s'hagi resolt. Les passes que caldrà seguir són:

- Recepció d'una denúncia formal realitzada per la persona afectada i adreçada a la *persona de referència* de l'entitat.
- Identificació del risc potencial mitjançant entrevista de la persona afectada amb la *persona de referència* de l'entitat.
- Adopció de mesures cautelars.
- Recollida de les dades disponibles.
- Valoració de la situació via Informe de la *persona de referència*.
- Proposta de pla d'actuació per part de la *persona de referència* i validació per part de les persones implicades.
- Seguiment de la implantació de les mesures a través de la *persona de referència*.

En els casos que la gravetat o la naturalesa dels fets com ara la posició de la persona que crea la situació d'assetjament i que els dos canals esmentats semblin inapropiats o bé s'estigui en desacord amb les alternatives de solució internes, sempre roman oberta la possibilitat de recórrer a vies judicials externes.

3.4- Mesures disciplinàries.

- Es garantirà que en l'àmbit de l'entitat no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, testifiquin, ajudin o participin en la investigació de l'assetjament així com sobre les persones que s'oposin a conductes d'aquest tipus, ja siguin les directament afectades o en defensa de tercers.
- Si es conclou que la situació d'assetjament es constitutiva de falta laboral, aquesta serà tipificada com una falta greu amb les conseqüències que comporta.

4- Mesures preventives de l'assetjament.

Les principals mesures que prevenen l'assetjament són la responsabilitat, la formació, la comunicació i el coneixement dels grups de treballadores a les que cal prestar una especial atenció.

La responsabilitat de garantir un entorn laboral que respecti la dignitat de tothom serà compartida per totes les persones treballadores de l'entitat encara que els càrrecs de l'entitat tenen especialment encomanada la responsabilitat de mantenir entorns laborals productius, segurs i respectuosos.

La formació abastarà les diverses estratègies i bones pràctiques per a prevenir les situacions d'assetjament i suposarà un compromís diferencial del personal directiu de l'entitat i de les persones que tenen treballadors/es al seu càrrec.

La comunicació suposa assegurar un accés fàcil a aquest protocol i garantir, en la mesura del possible, el seu coneixement per part de les treballadores.

Els grups de treballadores als que cal prestar una especial atenció són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars.
- Dones que accedeixen per primer cop a sectors professionals o categories tradicionalment masculines.
- Dones joves que tot just han aconseguit la seva primera feina.
- Dones amb discapacitat.
- Dones immigrants.

5- Definicions.

Assetjament sexual: qualsevol comportament verbal o físic consistent en sol·licitar favors de naturalesa sexual per a un mateix o per una tercera persona que atemptin contra la dignitat personal, particularment quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu per a la persona afectada. Cal destacar que sempre es tracta de comportaments no desitjats per part de la persona que els rep.

Tipologia de comportaments que suposen assetjament sexual: *comportaments verbals* com ara el xantatge sexual, fer comentaris sexuals lascius, adreçar-se a algun amb formes denigrants, difondre rumors sobre la vida sexual, fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença

física, fer invitacions insistents a participar en activitats lúdiques quan la persona les rebutja, oferir cites compromeses o encontres sexuals, demanar favors sexuals. *Comportaments no verbals* com ara cartes, notes, correus de contingut sexual de caire ofensiu, utilitzar imatges digitals de contingut sexualment explícit. *Comportaments físics* com ara apropament físic excessiu, provocar contactes físics deliberats i no sol·licitats, tocar intencionalment les parts sexuals del cos, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona assetjada.

Assetjament per raó de sexe u orientació sexual: es tracta d'un assetjament bàsicament moral i psicològic que no acostuma a estar associat a comportaments físics i que consisteix en conductes discriminatòries, en ridiculitzar i menystenir capacitats i habilitats de la persona afectada, en menysprear la feina realitzada i en ignorar les aportacions de la persona afectada.

Persona de referència: és la persona de l'entitat encarregada d'informar, assessorar i acompanyar durant el procés d'intervenció a la persona afectada.

6- Marc legal específic.

- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002 modificant la Directiva 76/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional i les condicions de treball. En el punt 2 inclou definició d'assetjament i en el punt 3 del mateix article es destaca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, estarà prohibit.

- Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.
- Llei orgànica 03/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, que al seu article 48 estableix l'obligació de que les organitzacions disposin d'un protocol per prevenir i abordar l'assetjament sexual.
- Llei 05/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 11/2014 de 10 d'octubre per a garantir els drets LGTBI i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 19/2020 de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.