



Protocol d'assetjament sexual

Institució Cultural del CIC, F.P.

Juny 2012

Índex de continguts

<i>Introducció</i>	3
<i>Legislació</i>	4
<i>Definició</i>	5
<i>Tipologia</i>	7
<i>Obligacions i orientacions</i>	8
<i>Abordament de l'assetjament a l'empresa</i>	10
<i>Informació, sensibilització i formació</i>	12
<i>Assessorament i assistència a les persones afectades: La persona de referència.</i>	13
<i>Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa</i>	14
<i>Garanties del procés i terminis</i>	17
<i>Seguiment del protocol</i>	18

Introducció

L'ICCIC vol manifestar el seu interès en el benestar de les persones vinculades amb l'Entitat i es fixa com a objectiu aconseguir un ambient de treball còmode i acollidor per a totes les persones treballadores i aquelles altres amb les que s'hi relacioni per motius laborals.

Aquesta finalitat inclou molts àmbits, però les qüestions vinculades amb l'assetjament sexual o per raó de sexe, són fonamentals: tota persona treballadora té dret a que sigui respectada la seva dignitat, i al mateix temps té l'obligació de respectar a qualsevol altre persona.

Per això l'ICCIC vol **MANIFESTAR** el seu rebuig absolut a qualsevol actuació que pugui atemptar contra aquest ambient de respecte i fer constar que **no tolerarà ni permetrà cap tipus d'assetjament sota cap circumstància.**

Tanmateix, i amb aquesta finalitat, la nostra Entitat:

DEMANA la col·laboració de totes les persones que integren l'Entitat, tant amb el seu propi comportament que ha de tendir al clima de respecte, com amb la participació activa evitant actuacions indesitjables o detectant i denunciant possibles assetjaments.

De manera especial ho demana a tota persona amb atribucions directives.

ES COMPROMET a difondre el protocol i facilitar la formació i informació necessària, en especial entre el personal directiu, per aconseguir una major consciència sobre el tema.

GARANTEIX un tractament rigorós, just i ràpid i la màxima confidencialitat a qualsevol queixa o denúncia que es pugui rebre, i assegura que en cap cas s'admetran represàlies envers la persona assetjada o qualsevol que participi en un procés de resolució.

Legislació

- **El Conveni 111 de l'OIT** contra la discriminació en l'ocupació aborda la qüestió de l'assetjament sexual al lloc de treball, que per a les dones treballadores és una forma important de discriminació. L'any 2003, el Consell d'Administració de l'OIT va adoptar un Repertori de recomanacions pràctiques (Recomanació núm. 19) sobre violència al lloc de treball dins el sector dels servicis i mesures per a combatre-la, i va oferir orientació i consells en què es tracta també sobre l'assetjament sexual.
- **El "Codi de conducta" Comunitari adoptat per la UE l'any 1991** sol·licita als estats membres que prenguin mesures respecte de l'assetjament sexual, i l'any 2002 es va adoptar una directiva que n'estableix la prohibició.
- **La Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i del Consell **de 5 de juliol de 2006**, referent a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació defineix l'assetjament sexista i l'assetjament sexual i estableix que dites situacions es consideraran discriminatòries i, per tant, es prohibiran i sancionaran de forma adequada, proporcional i dissuasòria.

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, articles 48 i 62.

L'art. 48 estableix:

"1. Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la prevenció i per a donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin sigut objecte d'aquest tipus d'assetjament.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

2. Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball per mitjà de la sensibilització dels treballadors i treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments dels quals tinguin coneixement i que pogueren propiciar-lo."

I l'article 62 disposa:

"Per a la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, les administracions públiques negociaran amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació que comprendrà, almenys, els principis següents:

- a) El compromís de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o dependents d'aquesta de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- b) La instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- c) El tractament reservat de les denúncies de fets que puguin ser constitutius d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense perjudi del que estableix la normativa de règim disciplinari.
- d) La identificació de les persones responsables d'atendre els qui formulen una queixa o denúncia".

Definició

L'article 7 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat efectiva de dones i homes, descriu les situacions que han de ser considerades assetjament sexual o assetjament per raó de sexe. Malgrat que són fets indesitjats tenen presència en la nostra societat, manifestant-se en múltiples formes i assolint diferents dimensions. Es pot afirmar, que són una manifestació de la violència de gènere amb repercussió directa per a la salut i la seguretat en l'àmbit del treball, són un atemptat al dret a la dignitat i a la intimitat de les persones, així com una forma de discriminació motivada pel gènere d'una persona, contrària al principi d'igualtat entre dones i homes.

Aquest tipus de comportaments s'han de distingir clarament de les aproximacions que, de manera lliure i recíproca, són acceptades en les relacions interpersonals en l'entorn laboral.

Es considera **assetjament sexual** "Qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui per objecte o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu".

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes elles incorporen els mateixos elements clau:

Un comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep

Un comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu

A títol **d'exemple**, i sense ànim exclouent ni limitador, es considera que els següents comportaments, per si sols o conjuntament amb altres, tenint en compte la pauta d'insistència o repetició que mencionàvem, poden evidenciar l'existència d'una conducta **d'assetjament sexual**:

- **Verbal**

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitacions persistents per 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 verbal**

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

- **Físic**

- 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 no desitjats)
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Tipologia

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre dues tipologies:

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

- **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre 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. Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.
- **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, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de 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.

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

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. De totes maneres segons els estudis realitzats es consideren grups d'especial atenció en relació a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe les **DONES**.

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

Obligacions i orientacions

a) Obligacions de l'empresa: l'empresa té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/07, art. 48).

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per eradicar-les.
- Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar rigorosament les queixes o les denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

b) Obligacions de la representació dels treballadors i les treballadores: contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2).

És obligació de les persones representants dels treballadors i les treballadores:

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.)
- Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no se'n derivin represàlies.
- Garantir el deure de confidencialitat.

c) Obligacions de les persones treballadores: els treballadors i les treballadores tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets dels treballadors i les treballadores:

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.
- L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe de què es tingui coneixement.
- L'obligació de cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- El deure de confidencialitat.

Abordament de l'assetjament a l'empresa

ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

1. Per a persones que consideren que l'estant patint.

L'ICCIC vol reiterar que les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molestat/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina –companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

a) Deixa 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 vols que es repeteixin.

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives.

Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant 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.
- La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

b) Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: Prendre nota i registrar 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 el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, 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 necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Aquestes persones poden:

- Ajudar-te en la comunicació amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir 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.
- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

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

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'empresa: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una **"persona de referència"** per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

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

2. Testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

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.

1) Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe que el seu comportament és 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'adrexi 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 posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

3) Informar l'empresa / demanar suport a l'empresa / 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.

Informació, sensibilització i formació

L'ICCIC es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

1) L'ICCIC 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.
- 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 per tot el personal a l' Intranet.
- S'informarà a clients i proveïdors de la posició clara i contundent de l'Entitat condemnant qualsevol tipus d'assetjament laboral en el moment de formalitzar les relacions contractuals.

2) L'ICCIC 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 (administrativa i judicial).

3) Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

Assessorament i assistència a les persones afectades: La persona de referència.

L'ICCIC es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de l'entitat però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

La nostra organització, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Són les que anomenem PERSONES DE REFERÈNCIA.

Les seves funcions són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució (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 en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informals entre les parts.

Les persones de referència de la nostra organització són:

- El/la Cap d'Administració i Serveis de la teva escola.
- Responsable d'Administració de Personal (Vicenç Marí).
- Responsable de Prevenció de Riscos Laborals del Servei (Marta Rico)

Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució de situacions en que es doni assetjament sexual o assetjament per raó de sexe: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

1. Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.

La primera via de resolució que ha d'articular l'empresa requereix la intervenció de la persona de referència –designada i formada per realitzar aquesta funció- que intentarà resoldre la situació (quan les persones tenen 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 adequat d'aplicar-la (en els casos en què, per la gravetat de les accions, sigui convenient una acció disciplinària, per exemple).

Principals passos i fites del procés de presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.

Aquest procediment, per la seva pròpia naturalesa, és molt flexible, però els principals passos i fites a seguir serien els següents:

a) Estadi inicial: queixa.

Comunicació dels fets a la persona de referència (o a alguna de les persones, si n'hi ha varies) que es designi en el protocol. La comunicació es farà en persona.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, pel impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

b) Anàlisi dels fets: recollida d'informació.

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència 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.

La persona de referència 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.
- 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 de la decisió: adreçar per escrit 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 sexual i de l'assetjament per raó de sexe.
- 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 set dies laborals.

2. Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat, o quan el resultat ha estat in satisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

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

Principals passos i fites del procés.

a) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona designada de l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan és una comissió formada per les persones de referència de la nostra organització, i a més del director/a de Recursos Humans. La comunicació es realitzarà a la persona del departament de Recursos Humans que forma part de l'òrgan d'instrucció.

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

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.
- Convocar la reunió de l'òrgan específic d'instrucció per iniciar la instrucció.
- 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'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores, en l'àmbit de l'òrgan d'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 i la representació de les persones treballadores a l'àmbit de l'òrgan d'instrucció, tindran les funcions següents:

- Entrevistar-se amb la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per la persona de referència o per un tercer company o companya).
- Entrevistar els 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, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La 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 alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

d) Avaluar les proves i prendre decisions

L'informe d'investigació s'adreçarà al Director/a General de l' Institució, 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 interna 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'aconsegueixi 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.

h) Resolucions i sancions

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden ser valorats com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és una falta molt greu, ja que hi ha una gran part d'indefensió de la persona assetjada i un abús de poder o autoritat per part de la persona assetjadora.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una queixa o una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, o contra una persona que ha col·laborat en la investigació, constitueixen una falta molt greu.



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 tractaran 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.

4) La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

Seguiment del protocol

La **COMISSIÓ per la Igualtat de homes i dones** serà l'encarregada de investigar i resoldre aquells casos que ho requereixin.

LA COMISSIÓ per la Igualtat de homes i dones, a més d'assumir el nomenament de la/es persona/es que instruiran les queixes i/o denúncies, és reunirà anualment per tal de revisar qualsevol incidència en matèria d'assetjament que s'hagi produït a l'Entitat durant l'any, revisar la utilitat del protocol i fer-ne les adaptacions que consideri convenients. Establirà el seu propi règim de funcionament intern.

Aquesta comissió de seguiment estarà formada per Representant/s de les persones treballadores, Representant/s de l'empresa i Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Pot reunir-se a petició d'alguna de les parts integrants de la mateixa o per iniciativa conjunta si es detectessin situacions que ho aconsellin.

Les seves decisions tindran caràcter executiu i la Direcció de l'Entitat es compromet a respectar-les i assumir-les com a tals.