

# **Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball.**

Associació Alba

## INDEX

<b>1. Objectius</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Abast</b> .....	<b>1</b>
<b>3. Declaració de principis</b> .....	<b>2</b>
<b>4. Definicions</b> .....	<b>3-5</b>
A) .Assetjament sexual.....	3
B) Assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o d'orientació sexual.....	4-5
<b>5. La Comissió d'Igualtat</b> .....	<b>6</b>
<b>6. Mesures de prevenció i detecció</b> .....	<b>7</b>
<b>7. Procediment de denúncia i actuació</b> .....	<b>8-9</b>
7.1 Denúncia interna.....	9
7.2 Denúncia externa.....	9
<b>8. Acompanyament a les persones afectades</b> .....	<b>10</b>
8.1 Acompanyament de les persones afectades als serveis sanitaris, psicosocials o terapèutics.....	10
8.2 Acompanyament en el procés jurídic.....	10
<b>9. Intervenció</b> .....	<b>11-13</b>
9.1 Recepció denúncia oral o escrita.....	11
9.2 Investigació/Recerca.....	12
9.3 Conclusions i aplicació de mesures.....	12-13
<b>10. Resultats</b> .....	<b>14</b>
<b>11. Garanties davant la formulació d'una denúncia i principis del procés d'investigació</b> .....	<b>15-16</b>
11.1 Confidencialitat.....	15
11.2 Dret a la informació.....	15
11.3 Restitució de la persona afectada.....	15
11.4 Prohibició de represàlies.....	15
11.5 Denúncies falses.....	15
11.6 Col·laboració.....	15
11.7 Incompatibilitats.....	16
11.8 Suport de persones formades.....	16
11.9 Rapidesa.....	16

<b>12. Referències legals i normatives.....</b>	<b>16</b>
<b>13. Documentació vinculada.....</b>	<b>17</b>
<b>14. Disposició final.....</b>	<b>17</b>

## 1. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

- Prevenir i abordar possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball a l'Associació Alba.
- Promoure un context social i cultural de rebuig davant qualsevol forma d'assetjament dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.
- Establir un procediment de denúncia i actuació davant situacions d'assetjament que garanteixi la intimitat i la protecció de les persones afectades.
- Garantir que la Comissió d'Igualtat compta amb les eines i la formació necessàries per a l'abordatge de les situacions d'assetjament.

## 2. ABAST

*Aquest Protocol per a la Prevenció i Tractament de l'Assetjament Sexual en el Treball* és aplicable a totes les persones treballadores que formen part de l'Associació Alba. Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual podrà comunicar-ho segons el que estableix aquest protocol.

El present protocol també abasta aquelles persones que es troben en condició de denunciants o denunciades i que no formen part de la plantilla de l'entitat, però tenen una relació amb aquesta per ser part del personal d'empreses o organitzacions que tenen una relació contractual amb l'Associació Alba, com ara persones proveïdores, voluntàries o col·laboradores. En aquest últim cas, tot i que les actuacions del protocol seran les mateixes, l'adopció de mesures s'ha de realitzar de forma coordinada de conformitat amb l'article 24 de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

### 3. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

L'Associació Alba està fermament compromesa amb el respecte per les persones. L'Associació Alba té com a valors centrals de l'entitat les polítiques orientades a millorar la vida de les persones. Per això, es compromet a fomentar un entorn de treball segur, digne i respectuós, i a seguir les directrius de la legislació estatal i autonòmica en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes. Assumeix que les actituds d'assetjament són un atemptat contra la dignitat dels treballadors i treballadores, per la qual cosa no permetrà cap mena d'assetjament i/o violència, ja sigui físic, psicològic, verbal, ambiental... Qualsevol actitud d'aquesta naturalesa, serà considerada falta laboral i, per tant, l'entitat es compromet a fer ús dels seus poders directius i disciplinaris per protegir les persones treballadores així com les persones treballadores d'altres empreses o organitzacions que tinguin una relació contractual amb l'entitat.

La Comissió d'Igualtat cal que reguli, per mitjà del present protocol, la problemàtica de l'assetjament i la violència en el treball, establint un mètode que s'apliqui tant per prevenir, a través de la formació, la responsabilitat i la informació, com per solucionar les reclamacions relatives a l'assetjament i la violència, amb les degudes garanties i tenint en compte les normes constitucionals, laborals i les declaracions relatives als principis i drets fonamentals en el treball.

L'Associació Alba es compromet a:

- Aprovar aquest protocol com a eina bàsica per a la prevenció i el tractament de la violència i l'assetjament, tant físic com psicològic.
- Facilitar i donar suport a totes les activitats previstes en el present protocol.
- Divulgar el seu contingut pels canals més efectius perquè tothom qui tingui una relació laboral amb l'empresa el conegui.
- Dur a terme campanyes de sensibilització i conscienciació per fer conèixer els efectes negatius de l'assetjament i la violència en les relacions personals i laborals.
- Vetllar perquè el contingut del protocol així com les campanyes de sensibilització i conscienciació que se'n facin siguin accessibles a fi de garantir que totes les persones independentment de les seves capacitats puguin ser protegides per aquest protocol.
- Facilitar suport, informació i accés als recursos existents a les persones que hagin estat víctimes d'aquests comportaments en l'entorn laboral i actuar en conseqüència contra les persones que els ocasionen.
- Erradicar les accions, comportaments i actituds discriminatòries de naturalesa sexual, per raó de gènere, expressió de gènere o orientació sexual, perquè són ofensives, humiliants i degradants per a les persones a les qui van destinades.
- Revisar el protocol periòdicament per adaptar-lo a la realitat canviant i assegurar així que aquest continuï sent d'utilitat per a les persones que formen part de l'Associació Alba.

## 4. DEFINICIONS

### a) Assetjament sexual:

Segons la Directiva 2002/73/CE es defineix **assetjament sexual** com “la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comentaris, observacions o acudits sobre el físic, sobre la roba o condició sexual dels treballadors/es.</li><li>• Trucades telefòniques o contactes a través de xarxes socials indesitjats.</li><li>• Demandes de favors sexuals.</li><li>• Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques.</li><li>• Enviament de cartes o correus electrònics de caràcter ofensiu i sexual.</li><li>• Mirades o gestos lascius.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apropament físic excessiu.</li><li>• Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.</li><li>• Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).</li></ul>

### Assetjament sexual tipus "xantatge sexual":

Es tracta de situacions on hi ha un abús d'autoritat pel que només pot ser realitzat per qui tingui poder per proporcionar o retirar un benefici laboral. Aquest tipus d'assetjament consisteix en situacions on la negativa d'una persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza implícitament o explícitament com una base per a una decisió que afecta l'accés de la persona a la formació professional, l'ocupació continuat, a la promoció, al salari o a qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

L'àmbit de l'assetjament sexual serà el centre de treball i si es produeix fora d'aquest haurà de provar-se que la relació és per causa directa o com a conseqüència lligada a la feina.

## b) Assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o d'orientació sexual:

Aquest assetjament constitueix un conjunt de comportaments no desitjats per qui els rep, sostinguts en el temps, relacionats amb el sexe d'una persona, la seva identitat o expressió de gènere o la seva preferència sexual que tenen l'efecte de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu.

Dins d'aquesta definició, per tant, queden incloses totes aquelles actituds discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, trans, intersex, gai, lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se o vestir-se d'una forma diferent de com s'espera. Les actituds discriminatòries poden manifestar-se **dificultant l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació en el lloc de treball**. Aquestes actituds discriminatòries poden donar-se tant en espais de socialització formals com informals relacionats amb el lloc de treball i poden manifestar-se **limitant la participació i la sociabilitat de la persona**.

PER RAÓ DE GÈNERE	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ DE EXPRESSIÓ DE GÈNERE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.</li><li>• Utilitzar humor sexista. Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.</li><li>• Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor o desautoritzar).</li><li>• Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans.</li><li>• Utilitzar humor trànsfob.</li><li>• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere.</li><li>• Ridiculitzar la persona amb relació a la seva identitat de gènere.</li><li>• Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament, o desautoritzar les decisions).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents dels esperats per un determinat gènere.</li><li>• Formes ofensives d'adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere.</li><li>• Ridiculitzar la persona amb relació a l'expressió de gènere.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuales.</li><li>• Utilitzar humor lesbòfob, homòfob o bífob.</li><li>• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual.</li><li>• Ridiculitzar la persona amb relació a la seva preferència sexual.</li></ul>

#### PER RAÓ DE GÈNERE

- Assignar o demanar a una persona tasques basant-se en prejudicis sexistes.

#### PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE

- Negar-se a anomenar una persona trans com ella desitgi o utilitzar deliberadament pronoms i articles que no es corresponguin amb el gènere amb el qual s'identifica.
- Expulsar o qüestionar les persones amb identitats de gènere no normatives quan fan ús d'un bany/ vestuari determinat.

#### PER RAÓ DE EXPRESSIÓ DE GÈNERE

- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament o desautoritzar).
- Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva expressió de gènere.
- Moure a un lloc, càrrec o posició menys visible a dones que vesteixen de forma "poc femenina".

#### PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL

- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament o desautoritzar).
- Tractar desigualment a una persona basant-se en la seva homosexualitat o bisexualitat o en la percepció d'aquestes.

### Situacions de discriminació per raó de l'embaràs, maternitat, paternitat o per l'exercici de la conciliació.

En l'àmbit laboral, tenen lloc moltes situacions de discriminació per l'exercici de la conciliació i la maternitat. També existeixen discriminacions per a l'exercici del permís de paternitat o el drets de conciliació en el cas dels homes.

Aquest tipus de discriminacions, basades a obstaculitzar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, dificulten el sosteniment de la vida. Alguns exemples d'aquest tipus de discriminació són els següents:

- Obstaculitzar la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació per motiu d'embaràs, criança o activitats de cures d'infants, persones dependents, etc.
- Humor sexista pel que fa a les persones embarassades o les persones que realitzen tasques de criança.
- Ridiculitzar i menystenir les activitats de cura i de criança.



## 5. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

### Assessor/a de la Comissió d'Igualtat

Entre les funcions que té l'Assessor/a d'igualtat podem destacar-ne les següents:

- Assessorar a la Comissió d'Igualtat
- Poder atendre les consultes que li facin les persones de l'entitat sobre l'assetjament sexual. Les consultes seran confidencials i no donaran lloc a l'inici del procediment en tant que no es realitzi una denúncia.
- Elaborar l'informe de conclusions sobre el suposat cas d'assetjament sexual en el cas de no haver aconseguit que les parts arribin a un acord, que inclourà els mitjans de prova en els quals s'ha basat. Dit informe serà entregat a la Comissió d'Igualtat de prevenció de l'assetjament sexual.



## 6. MESURES DE PREVENCIÓ I DETECCIÓ

Per evitar l'assetjament cal definir polítiques de prevenció i detecció que puguin evitar les diferents formes d'assetjament que es descriuen en aquest protocol.

### Mesures de prevenció:

- Creació de campanyes de comunicació internes que estiguin dirigides a prevenir l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat sexual, expressió de gènere o orientació sexual en el treball. També per a les persones treballadores d'altres empreses o organitzacions amb una relació contractual amb l'Associació Alba es comunicarà per canals externs, com ara el web de l'Associació Alba.
- Realització de formacions sobre la prevenció i l'abordatge de l'assetjament accessibles, és a dir, adaptades a les capacitats, habilitats i coneixements de les persones que hi participin. Per tant, s'hauran d'adaptar les formacions en l'àmbit cognitiu, sensorial i físic.
- Formar totes les persones de l'entitat, tant ateses com treballadores, perquè puguin prevenir, reconèixer i denunciar casos d'assetjament i abusos. Tenint sempre present que les persones amb discapacitat ateses per l'entitat sovint no denuncien o bé per falta de coneixement, o bé per por a no ser cregudes o no poder expressar que estan sent agredides.
- Actuar tenint en compte que no totes les persones són igual de vulnerables davant la possibilitat de sofrir maltractaments. Considerar les interseccions de gènere, edat i discapacitat, entre d'altres com a factors, que augmenten el risc a patir situacions d'assetjament.

### Mesures de detecció:

- Fer ús del canal de queixes i denúncies per tal de poder rebre les denúncies d'assetjament.
- Informar totes les persones de l'entitat dels procediments previstos per presentar queixes i denúncies davant de situacions d'assetjament.
- Assegurar que totes les accions formatives i procediments previstos per presentar queixes són accessibles per a totes les persones de l'entitat, tant en l'àmbit cognitiu, com sensorial i físic.
- Realització d'enquestes periòdiques amb la finalitat de detectar el risc d'assetjament.
- Crear una cultura de gènere a l'entitat per tal que sigui més fàcil la identificació i la detecció per part de les persones treballadores de possibles situacions d'assetjament.

## 7. PROCEDIMENT DE DENÚNCIA I ACTUACIÓ

En el moment en el qual la Comissió d'Igualtat **tingui coneixement d'una situació d'assetjament, ja sigui a través d'una denúncia formal o informal**, la comissió haurà d'activar el protocol de forma immediata.

Tota persona que cregui estar vivint una situació d'assetjament sexual o per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball podrà presentar una denúncia (interna o externa) o comunicar-ho la situació a la Comissió d'Igualtat.

### La decisió de denunciar

La decisió de denunciar és sempre de la persona afectada. L'Associació Alba adaptarà o brindarà suports a les persones afectades en funció de les seves necessitats i capacitats per tal que puguin decidir si interposen o no una denúncia. En el cas que la persona afectada tingui una incapacitació jurídica serà la persona representant de la persona afectada qui prengui la decisió.

Caldrà treballar amb la possibilitat que sovint les situacions d'abús es donen des de l'entorn més proper, així doncs la persona agressora podria ser també la qui és la representant legal de la persona afectada o formi part dels suports que aquesta tingui dins l'entitat. En aquests casos serà la Comissió d'Igualtat la qui haurà de reunir-se per buscar solucions a la persona afectada i als seus interessos. En aquests casos, la Comissió d'Igualtat podrà rebre suport extern si així ho necessita.

**En el cas que la persona afectada decideix-hi NO denunciar**, la Comissió d'Igualtat podrà adoptar mesures preventives i correctores, així com fer un seguiment del cas. Algunes mesures que la Comissió d'Igualtat podrà adoptar que no requereixen el consentiment exprés de la persona afecta són les següents:

- **Oferir una xarxa de suport** a la persona afectada.
- **Oferir recursos legals i psicològics** a la persona afectada.
- **Reestructuració organitzativa.**
- **Campanyes de comunicació interna** per reforçar el missatge de rebuig.
- **Creació de polítiques internes** per lluitar contra l'assetjament.

## 7.1 Denúncia interna:

### ORAL

Aquest tipus de denúncia pot ser interposada directament per la persona afectada o per una tercera persona. Pot realitzar-se adreçant-se a qualsevol de les persones que integren la Comissió d'Igualtat, així com a una persona de confiança que haurà de traslladar-ho a alguna persona membre de la comissió. En cas que la denúncia oral sigui interposada per una tercera persona, la Comissió d'Igualtat només podrà iniciar el procediment si la persona afectada mostra el seu consentiment.

En ser una denúncia verbal, la Comissió d'Igualtat designarà a dues o tres persones de referència que seran les encarregades d'adreçar-se a la persona afectada i escoltar la seva situació, i si aquesta decideix o no formalitzar una denúncia escrita. Les persones de referència també hauran d'informar a la persona afectada sobre els seus drets, recursos assistencials i de suport disponibles.

### ESCRITA

Omplint el model de denúncia que es troba en l'Annex 3 del present protocol. Les denúncies escrites s'adrecen directament a la Comissió d'Igualtat. Les persones que necessitin ajuda en la realització de la denúncia escrita podran rebre el suport de les persones de referència que s'hagin assignat per al seu cas.

La denúncia escrita pot ser presentada també per una tercera persona, però en aquest cas, la Comissió d'Igualtat haurà de comptar amb el consentiment de la persona afectada per iniciar el procediment.

## 7.2 Denúncia externa:

Si la persona afectada ho desitja també pot interposar una denúncia per vies externes (judicial i administrativa). **La denuncia interna i l'externa són compatibles**, és a dir, pot interposar-se una denúncia externa i alhora la Comissió d'Igualtat pot tenir una causa interna oberta. **Cal tenir en compte que les característiques de la denúncia interna amb l'externa són diferents així com les mesures que poden prendre una i l'altra.**

**Les persones de referència** establertes per la Comissió d'Igualtat **poden assessorar a la persona afectada** pel que fa al tipus de via externa (judicial o administrativa) que aquesta pot adoptar explicant bé les característiques de cada una de les vies. **Les persones de referència poden rebre acompanyament d'assessors externs.**

### Diferències denúncia externa vs. denúncia interna:

- La denúncia externa té més validesa legal i més capacitat punitiva.
- La denúncia externa contempla compensacions econòmiques a la persona afectada.
- La denúncia externa pot tenir un cost econòmic per a la persona afectada.

## 8. ACOMPANYAMENT A LES PERSONES AFECTADES

### 8.1 Acompanyament de les persones afectades als serveis sanitaris, psicosocials o terapèutics:

Totes les persones afectades, si així ho desitgen, podran rebre acompanyament a recursos sanitaris, psicosocials o terapèutics, **independentment de si aquestes han interposat una denúncia o no.**

Les persones referents poden assessorar pel que fa als recursos sanitaris, psicosocials o terapèutics recomanats segons cada cas, tenint sempre en compte que la decisió final sobre si es desitja aquest acompanyament sempre la tindrà la persona afectada o el seu tutor legal.

### 8.2 Acompanyament en el procediment jurídic:

En el cas de les persones que hagin decidit denunciar, tant si tenen discapacitat o no, se les acompanyarà en tot el procés penal. Es treballarà per garantir l'accés a la justícia facilitant tots els suports necessaris a les persones denunciants, ja que la justícia sovint presenta barreres d'accessibilitat, encara més accentuades en el cas de persones amb discapacitat, la qual cosa afecta negativament en l'exercici dels drets. A més a més, es treballarà per evitar la victimització secundària de les persones denunciants.



## 9. INTERVENCIÓ

### a) Recepció denúncia Oral i Escrita

Amb caràcter urgent, quan rebí una denúncia, la Comissió d'Igualtat per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual posarà la denúncia en coneixement de l'Assessor/a d'Igualtat.

L'activació del protocol, només es farà amb la prèvia autorització, degudament signada, de la persona que presumptament ha estat afectada per una situació d'assetjament. La denúncia podrà formalitzar-se tant de forma oral com escrita com a mesura d'accessibilitat a l'hora de fer la denúncia.

A més a més, la Comissió d'Igualtat haurà de proporcionar els suports necessaris a les persones denunciants per tal que puguin formalitzar la seva denúncia amb totes les garanties possibles. Caldrà adaptar els suports a les persones denunciants en funció de les seves capacitats i necessitats.

A continuació, la comissió, junt amb l'Assessor/a, iniciaran la fase d'investigació i valoració. La persona denunciant rebrà confirmació que s'ha rebut la denúncia i que es posa en marxa el procediment d'investigació, amb un **termini de 2 dies hàbils** des de la recepció de la comunicació per part de la Comissió d'Igualtat.

## **b) Investigació/Recerca**

Aquesta fase inclou, entre altres actuacions: la declaració del/la denunciant, la recollida d'informació, la declaració de la persona denunciada, la valoració de les proves aportades i la declaració de terceres persones que puguin aportar informacions del cas.

Dins de la Comissió d'Igualtat es designaran uns membres per dur a terme la investigació (Comissió d'Investigació). Aquestes persones faran una primera reunió amb el/la denunciant, que pot assistir amb un/ representant sindical, persona de suport o de confiança. La Comissió d'Investigació també podrà convocar una reunió amb la persona denunciada, que podrà assistir amb un/a representant sindical, persona de suport o de confiança. Durant aquesta fase, la Comissió d'Investigació podrà demanar assessorament a professionals externs. **La Comissió d'Igualtat comptarà amb un termini de 10 dies hàbils per realitzar la investigació i recerca del cas.**

## **c) Conclusions i aplicació de mesures**

Un cop es finalitza la investigació cal redactar un informe de conclusions. **Les conclusions han de redactar-se 15 dies després de l'obertura de la causa o com a màxim 30 dies després de l'obertura de la causa depenent de la complexitat de cada cas** per complir amb el principi de rapidesa. En la redacció de les conclusions caldrà incloure una **descripció dels fets, descripció detallada de les intervencions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat, quines han estat les persones de referència que ha establert la comissió i finalment la resolució del cas.**

L'informe de conclusions, anirà acompanyat també de mesures les quals hauran de ser supervisades. Les mesures poden ser de caràcter preventiu, corrector, cautelar, disciplinar o reparador; aquestes també podran combinar-se entre elles.

## PREVENTIVES

Per evitar situacions d'assetjament.

## CORRECTORES

S'apliquen quan ja hi ha presència de situacions d'assetjament. Es tracta de mesures que tenen la finalitat de modificar els contextos que afavoreixen que tinguin lloc situacions d'assetjament.

## CAUTELARS

Per evitar l'agreujament d'una situació d'assetjament ja existent, poden aplicar-se durant el procediment d'investigació o en el cas que la persona afectada no vulgui fer una denúncia, la Comissió d'Igualtat en saber que existeix una possible situació d'assetjament podrà aplicar algunes mesures cautelars.

Alguns exemples de mesures cautelars són els següents:

- Teletreball a la persona denunciant o a la persona denunciada.
- Canvis en l'organigrama.
- Modificació horària a la persona denunciant o a la persona denunciada.
- Evitar la presència de la persona denunciada en reunions o trobades.

## DISCIPLINÀRIES

Per evitar l'agreujament d'una situació d'assetjament ja existent, poden aplicar-se durant el procediment d'investigació o en el cas que la persona afectada no vulgui fer una denúncia, la Comissió d'Igualtat en saber que existeix una possible situació d'assetjament podrà aplicar algunes mesures cautelars.

Alguns exemples de mesures cautelars són els següents:

- Teletreball a la persona denunciant o a la persona denunciada.
- Canvis en l'organigrama.
- Modificació horària a la persona denunciant o a la persona denunciada.
- Evitar la presència de la persona denunciada en reunions o trobades.

## REPARADORES

Mesures que intenten reparar el dany que ha rebut la persona afectada.

Alguns exemples de mesures reparadores són les següents:

- Atenció psicològica.
- Compensacions econòmiques.



## 10. RESULTATS

En el cas en què es conclouï que hi ha hagut assetjament o violència, l'Associació Alba prendrà les mesures oportunes perquè la persona denunciant i la denunciada no convisquin en el mateix entorn laboral.

La persona assetjada tindrà l'opció de romandre en el seu lloc o la possibilitat de sol·licitar un canvi en el lloc de treball/torn, que serà resolt de manera excepcional i no podrà suposar una modificació substancial de les seves condicions laborals.

En el supòsit que el procediment se suspengui, però amb expressa declaració de bona fe de la denúncia, el/ la denunciant també podrà sol·licitar el canvi de lloc de treball/ torn, sense que aquest fet suposi cap millora ni detriment de les seves condicions laborals.

Si l'informe de conclusions confirma la situació d'assetjament o violència, el cas es traslladarà al Dept. de Recursos Humans o Cap de personal perquè obri l'expedient disciplinar corresponent. Algunes característiques que poden comptar com a agreujants de la situació d'assetjament són les següents:

- El denunciat/da és reincident en cometre actes d'assetjament.
- La persona denunciada té una posició de poder respecte a la persona denunciant.
- La víctima pateix una situació de vulnerabilitat (discapacitat, menor d'edat...).
- S'hagin exercit lesions o coaccions sobre la persona afectada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb l'objectiu de dificultar el bon fi de la investigació.

## **11. GARANTIES DAVANT LA FORMULACIÓ D'UNA DENÚNCIA I PRINCIPIS DEL PROCÉS D'INVESTIGACIÓ**

### **11.1 Confidencialitat:**

Queda prohibit divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. Aquesta prohibició incideix en totes les parts que intervenen en el procés, així com en la totalitat de la plantilla i òrgans competents en l'adopció de mesures disciplinàries. La violació de la confidencialitat, la intimitat i la dignitat de les persones afectades per qualsevol dels anteriorment mencionats podrà ser motiu de faltes. La Comissió d'Igualtat posarà en coneixement de totes les persones que intervinguin l'obligació de confidencialitat dels documents que es generin del procediment.

### **11.2 Dret a la Informació:**

Les persones implicades en el procediment, tenen dret a rebre informació sobre el procediment, drets i deures així com el resultat del procediment un cop aquest hagi finalitzat.

### **11.3 Restitució de la persona afectada:**

Si s'han produït represàlies o hi ha hagut perjudicis de caràcter laboral per a la persona afectada durant l'assetjament, aquesta tindrà dret a ser restituida amb les condicions en les quals es trobava abans de produir-se el mateix.

### **11.4 Prohibició de represàlies:**

Es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuïn la denúncia, testifiquin, ajudin o participin en una investigació sobre assetjament, sempre que hagin actuat de bona fe.

### **11.5 Denúncies falses:**

En relació amb les denúncies o al·legacions realitzades que es demostrï que s'han realitzat amb mala fe, de forma dolorosa, calumniosa, les realitzades per obtenir algun benefici laboral o eludir deures en el treball, podran ser constitutives de sanció disciplinària, sense perjudici de les restants accions que en dret poguessin correspondre.

### **11.6 Col·laboració:**

Les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure de prestar la seva col·laboració i implicar-se.

### **11.7 Incompatibilitats:**

Qualsevol persona implicada o afectada per relació de parentiu, per afinitat o consanguinitat de fins a segon grau, per amistat o enemistat manifesta o per superioritat o subordinació jeràrquica immediata respecte a la persona assetjada o la persona denunciada, quedarà invalidada per formar part del procediment.

### **11.8 Suport de persones formades:**

La Comissió d'Igualtat ha de poder comptar amb el suport de persones formades en tot el procediment així com rebre formacions sobre assetjament.

### **11.9 Rapidesa:**

Per tal d'evitar l'agreujament de la situació, cal que els procediments comptin amb una mínima rapidesa. La resolució final del procediment ha de fer-se en el termini de 20 dies laborables, podent-se ampliar a 30 en els casos de més complexitat.

## **12. REFERÈNCIES LEGALS I NORMATIVES.**

### **Normativa Internacional:**

- Declaració Universal de Drets Humans Arts. 3 y 5.

### **Normativa Europea:**

- Tractat constitutiu de la Comunitat Europea. Art. 119.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones.

### **Normativa estatal:**

- Constitució espanyola de 1972. Art. 1.1; art. 9.2; art. 14; art. 18.1; art. 35.1; art. 53.2.
- Codi penal. Art. 184.
- Estatut dels treballadors. Art. 4.2.c),d)e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c); art. 96.11; art. 96.12; art. 96.14; art. 97.
- Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. Arts. 2 y 4.
- R.D.Leg. 5/2000 d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. Arts. 8.11 y 8.13.
- Llei Orgànica 1/2004 de 28 de Desembre de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Conveni col·lectiu

### 13. DOCUMENTACIÓ VINCULADA

**Annex 1:** Acta de designació i funcions de l'Assessor/a.

**Annex 2:** Acta de designació de l'òrgan que assumeix la instrucció de la denúncia.

**Annex 3:** Model de denúncia interna.

**Annex 4:** Diagrama de flux.

### 14. DISPOSICIÓ FINAL

El contingut d'aquest *Protocol per a la Prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball* és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir de la seva comunicació a la plantilla a través dels mitjans de comunicació interna de l'ASSOCIACIÓ ALBA, mantenint-se vigent mentre que la norma legal o convencional no obligui a l'adequació o que l'experiència indiqui el seu necessari ajust.

El present procediment no impedeix la utilització, paral·lela o posterior de la persona afectada, de les vies administrativa i/o judicial (civil o penal).

A \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Signatura: Assessor/a confidencial  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura: Representant  
treballadors/es  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura: Representant empresa  
Nom: \_\_\_\_\_

## ANNEX 1: ACTA DE DESIGNACIÓ I FUNCIONS ASSESOR/A

D'acord amb la representació dels treballadors/es i l'Associació Alba, s'ha nomenat a una persona que té la formació i les aptituds necessàries per recolzar el procés d'abordatge i resolució de les situacions d'assetjament i violència en el treball.

La persona de referència a la nostra organització és:

Nom:
Telèfon:
e-mail:

Aquest accepta el nomenament i es compromet a desenvolupar les següents funcions:

a) Ajudar a la persona que sofreix la situació, facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el conflicte, facilitar assistència per resoldre el problema i comunicar-se amb la persona que l'està molestant (escriure una carta o iniciar i mantenir una conversa).

b) Dirigir-se a la persona a qui s'acusa d'assetjament o violència i fer-li saber que el seu comportament està molestant o que no és apropiat i:

- Demanar-li que aturi immediatament la seva conducta.
- Explicar-li l'impacte del seu comportament.
- Advertir que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i recordar-li les conseqüències si continua amb aquesta actitud.
- Comunicar-li que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació (fer patent que la queixa s'està tractant amb rigor).

Aquest tipus d'intervenció pot facilitar una resolució ràpida del problema i respon a les expectatives i necessitats de moltes de les persones que poden veure's afectades per aquestes situacions i que el que volen és solucionar i posar fi a la situació d'assetjament sense excessives formalitats i sense ni tan sol haver de presentar una denúncia interna per escrit.

Aquest procediment de presentació d'una queixa i demanda de suport de l'empresa per resoldre la situació, per la seva pròpia naturalesa, és molt flexible. Cal tenir en compte que sempre serà necessari:

- Aclarir els fets.
- Considerar si és necessari emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i el presumpte assetjador/a.
- Parlar amb possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés).

d'assetjament sense excessives formalitats i sense ni tan sol haver de presentar una denúncia interna per escrit.

Aquest procediment de presentació d'una queixa i demanda de suport de l'empresa per resoldre la situació, per la seva pròpia naturalesa, és molt flexible. Cal tenir en compte que sempre serà necessari:

- Aclarir els fets.
- Considerar si és necessari emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la queixa i el presumpte assetjador/a.
- Parlar amb possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat davant el procés).

Signatura: Assessor/a confidencial  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura: Representant  
treballadors/es  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura: Representant empresa  
Nom: \_\_\_\_\_

## ANNEX 2: ACTA DE DESIGNACIÓ DE L'ÒRGAN QUE ASSUMEIX LA INSTRUCCIÓ DE LA DENÚNCIA.

En cas de que s'iniciï un procés de denúncia i investigació es designarà a la Comissió d'Igualtat de l'Associació Alba que assumeix-hi la instrucció dels fets, tenint present que:

- Les persones integrants d'aquesta comissió han de vetllar per la confidencialitat i el respecte de les persones afectades.
- Les persones integrants d'aquesta comissió han de ser el més paritària i representativa possible de les diferents categories professionals i àrees de treball, així com la integració de membres del Comitè d'Empresa.
- En el cas d'una situació de conflicte d'interessos amb alguna persona de la Comissió d'Igualtat en el procés de denúncia i investigació, la resta de persones de la Comissió d'Igualtat hauran de decidir com continuar amb el procés de denúncia perquè aquest tingui totes les garanties.

La/les persones que integren la Comissió d'Igualtat de l'Associació Alba i que assumeixen la instrucció de la denúncia així com actuar i desenvolupar les funcions descrites en el dors.

Nom:
Telèfon:
e-mail:

Nom:
Telèfon:
e-mail:

Nom:
Telèfon:
e-mail:

Nom:
Telèfon:
e-mail:

Signatura: Assessor/a confidencial Nom: _____
--

Signatura: Representant treballadors/es Nom: _____
--

Signatura: Representant empresa Nom: _____
---

## ANNEX 3: MODEL DE DENÚNCIA INTERNA

### Persona que interposa la denúncia

Nom:

### Persona denunciada

Nom:

### Disposició dels fets: Indicar dates, durada, freqüència:

### Lloc dels fets

### Testimonis

Nom:

Nom:

Nom:

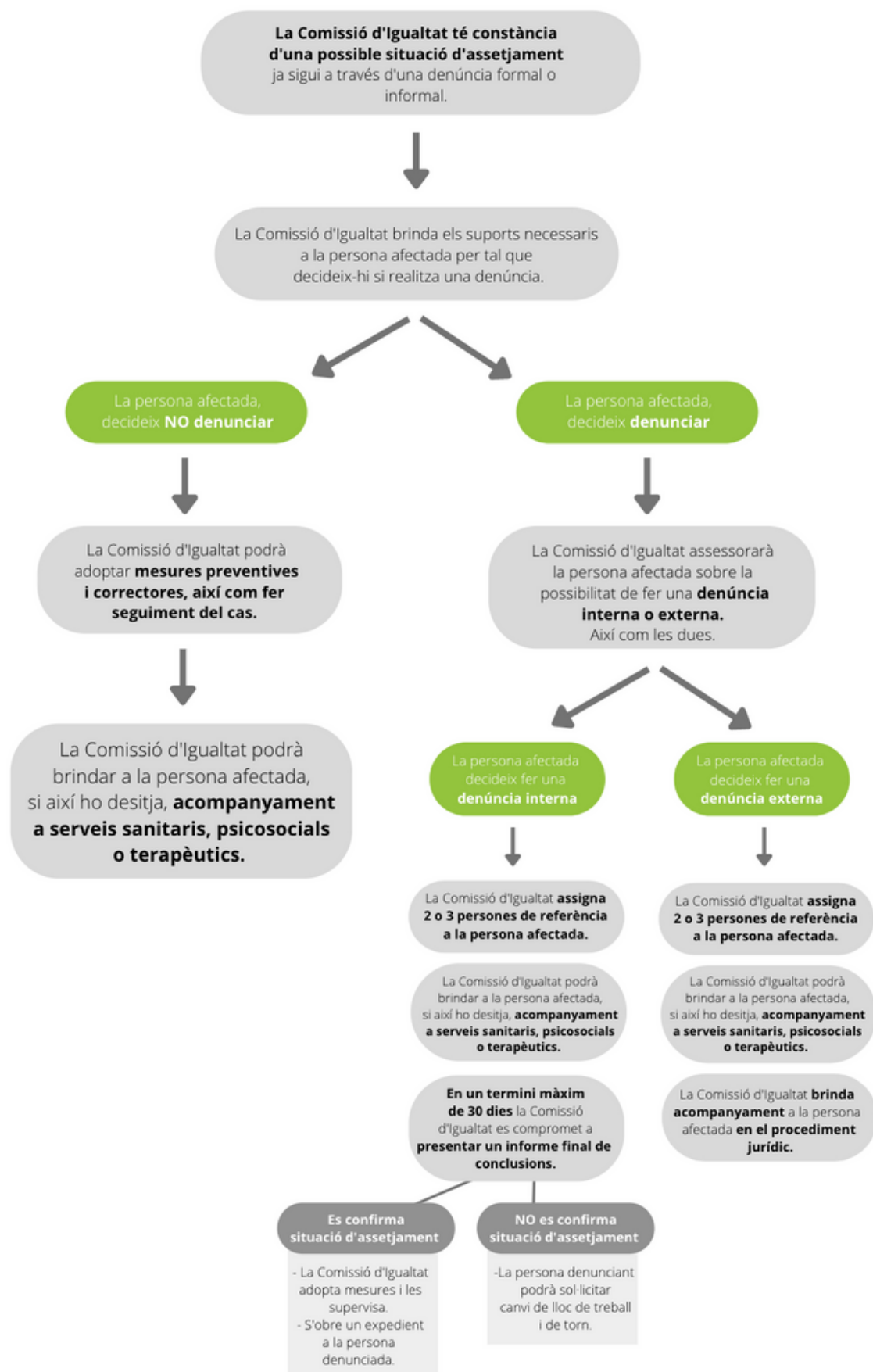
Signatura:  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura:  
Nom: \_\_\_\_\_

Signatura:  
Nom: \_\_\_\_\_



## ANNEX 4: DIAGRAMA DE FLUX



\*La denúncia interna i l'externa poden realitzar-se al mateix temps.

