PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE AL CONSELL COMARCAL DE L'ALT EMPORDÀ

A) DEFINICIONS I EXEMPLES:

1) **L'assetjament sexual** ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, 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.

• Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.

• Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals

• Demandes de favors sexuals.

No 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 indesitjats)

• Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos

2) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

• Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.

• Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.

• Utilitzar humor sexista.

• Menystenir la feina feta per les dones.

• Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).

• Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

• Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.

• Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.

• Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).

• Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

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

3) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament.

Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

4) 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:

• **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 l'ocupació.

• **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropi o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

5) Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

6) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

• Entre companys/es (assetjament horitzontal).

• D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).

• Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

7) També es considera assetjament laboral 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.

8) 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.

B. L'ÀMBIT DE LA PROTECCIÓ

9) Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part del Consell Comarcal de l'Alt Empordà però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

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

C. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

11) El Consell Comarcal de l'Alt Empordà té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de la institució.

12) Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

• Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.

• Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.

• Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

• Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.

• Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.

• Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.

• Fer un seguiment de la situació després de la queixa.

• Mantenir la confidencialitat dels casos.

D. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS: LA REPRESENTACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES.

13) Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

14) Sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

• Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.

• Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.

• Proposar i 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 compromisos establerts.

• Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

• Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

E. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

15) El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. A l'apartat G d'aquest protocol trobem les orientacions pràctiques per saber com s'ha d'actuar.

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

Totes les persones del Consell Comarcal de l'Alt Empordà tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveeïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

17) L'obligació de no ignorar aquestes situacions

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

18) L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

19) 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 denuncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

F. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE PER A PERSONES QUE CONSIDERIN QUE L'ESTAN PATINT.

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà vol reiterar que aquestes situacions 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, molest/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.

20) 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 volem 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 del 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.

21) 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 presenciat).

També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

22) 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.

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat I: ASSESSORAMENT I ASSISTÊNCIA) Aquestes persones poden:

• Ajudar a comunicar 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 els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

• Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

23) 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.

En els apartats J i K d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos. 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 o judicial 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 delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte 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.

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

24) Advertir 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.

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

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adreci a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

26) Informar/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 present protocol.

H. INFORMACIÓ SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ.

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà 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.

27) El Consell Comarcal de l'Alt Empordà, d'acord amb la representació de les persones treballadores, garantirà que:

• Anualment es distribueixi un exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març – dia de la dona treballadora)

• Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.

• El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, estarà disponible i accessible a tots els treballadors a Públic/Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual.

I. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA.

El Consell Comarcal de l'Alt Empordà 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 del Consell Comarcal de l'Alt Empordà però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

28) El Consell Comarcal de l'Alt Empordà, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són PERSONA DE REFERÈNCIA.

29) 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.

• Informar dels drets i obligacions

• Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).

• Facilitar assistència per resoldre el problema

30) Les persones de referència de la nostra organització són:

• M. Regina Franquès i Gil (Gerència).

• Laura Vinagre i Garcia (Departament de Recursos Humans).

• Anna Domínguez i Ballart (Departament de Recursos Humans).

• David Antius i Campos (President del Comité d'Empresa)

31) Els nomenaments són en funció del lloc del treball i/o càrrec. Per tant, es modificaran en cas de variació de les persones que ocupin aquests càrrecs.

J. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'EMPRESA (I): PRESENTAR UNA QUEIXAR I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ.

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: 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.

32) Característiques del procés:

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).

33) Estadi inicial: Formulació d'una queixa:

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'empresa ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure punt 32).

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, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

34) Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe 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 treballadora).

• Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

35) Mediació informal:

La persona de referència intentarà 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 l'actitud assetjadora.

• Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

36) Resolució:

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

• Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.

• Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

37) La PERSONA DE REFERÈNCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

• Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

• Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

• S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

• Es guarden informes del que ha succeït.

38) 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.

K. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERIOR DE L'EMPRESA (II): 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 insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

39) Caracteristiques del 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.

40) Estadi inicial: Presentar una denúncia interna.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. La composició d'aquest òrgan serà acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores.

La 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.

L'òrgan/departament/persona que rep la denúncia haurà de:

• Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.

• Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.

• Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

• I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar la representació de les persones treballadores.

41) Instrucció del procediment.

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

• Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).

• Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).

• Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

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

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

42) Mesures provisionals durant la instrucció.

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.

43) Presa de decisions: Resolució.

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

• Les sancions i altres mesures.

• Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

44) Informar del resultat i del dret a recòrrer, si el resultat no és satisfactori.

La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà la persona que ha formulat la denuncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

L. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.

45) Totes les queixes i denúncies internes seràn tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

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.

46) 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.

47) 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.

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

M. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES.

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

• L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical és considera com una falta molt greu.

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

52) Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

N. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

51) Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

• Representant/s de les persones treballadores.

• Representant/s de l'empresa.

• Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

52) Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

• Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.

• Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Annex 1: Marc Legal

Les normes d'aplicació en matèria d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe són les següents:

1. Àmbit comunitari:

- *Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.*

- *Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.*

2. Àmbit estatal:

- *Constitució Espanyola:*

• art. 14: Principi d'igualtat.

• art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.

• art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.

• art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes:*

• art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.

• art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.

• art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

• art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

- *Estatut dels Treballadors:*

art. 4.2 e): En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- *Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals:*

• art. 2: Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.

• art. 4.2: Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.

• art. 14 i ss: Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front els riscos laborals.

• art 33 i ss: Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.

- *Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.*

• art. 8.13: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.

• art. 8.13. bis: tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.

- *Codi Penal*

• art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

3. Àmbit autonòmic:

- *Estatut d'Autonomia de Catalunya*

• art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

- *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.*

• art. 5 Tercer: Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.

• Capítol 7 (art. 27 a 29): Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.