

**Protocol de prevenció i
actuació front l'assetjament
en l'àmbit laboral a BOTH.
PEOPLE & COMMS**

Both People
B Comms.

ÍNDEX

1. MARC INTRODUCTORI.....	3
2. MARC NORMATIU.....	4
3. OBJECTIUS I MARC D'APLICACIÓ.....	4
4. CONDUCTES D'ASSETJAMENT. DEFINICIÓ I CONCEPTES	7
5. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES.....	12
6. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: PER PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTAN PATINT.....	13
7. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL, I LABORAL: TESTIMONIS.....	16
8. ASSESORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA	17
9. VIES DE RESOLUCIÓ INTERNES (1): PRESENTAR UNA QUEIXA I DEMANAR ASSISTÈNCIA A LA PERSONA DE REFERÈNCIA PER RESOLDRE LA SITUACIÓ.....	18
10. VIES DE RESOLUCIÓ INTERNES (2): DENÚNCIA INTERNA I INVESTIGACIÓ.....	20
11. VIES DE RESOLUCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT	23
12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS.....	24
13. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	25
14. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	25
15. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ.....	26

1. MARC INTRODUCTORI



La presència de **l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere, així com l'assetjament psicològic** en l'entorn laboral és una manifestació de l'exercici de la violència principalment contra les dones, i és un dels obstacles que han hagut d'enfrontar en la seva entrada i permanència al mercat de treball formal.

BOTH. PEOPLE&COMM (en endavant BOTH) aprova el present Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral, que pretén ser una eina per a garantir la igualtat de tracte, l'absència de discriminació i el respecte al conjunt de persones que conformen la nostra organització.

BOTH mostra un ferm compromís amb els principis d'igualtat i no discriminació i, per aquest motiu, activa tots els mecanismes al seu abast perquè aquests principis siguin una realitat quotidiana en l'entorn laboral.

El desenvolupament del present Protocol i la designació de persones responsables del mateix s'emmarquen dins de les mesures derivades del Pla d'Igualtat d'Oportunitats realitzat l'any 2018.

El protocol de prevenció i actuació front l'assetjament inclou la definició de les diverses formes d'assetjament (sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i psicològic), l'enumeració d'exemples d'actituds que poden ser considerades assetjament, orientacions pràctiques sobre com actuar davant aquestes situacions, personal de referència i el procediment de resolució aplicable.

2. MARC NORMATIU

L'aprovació de la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** suposa un avenç important en aquest procés. La Llei estableix en el seu article 48 que:

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els (i les) representants dels treballadors (i treballadores), com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació.

En aquest sentit, cal destacar també la **Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista** en la qual es fa menció, per primera vegada, de la presència de la violència envers les dones en l'àmbit laboral a través de l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

També, s'han produït notables avenços amb l'aprovació de la **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia** a través de la qual es vol garantir, de forma real i efectiva, la no-discriminació i el ple exercici de les persones LGBTI en matèria d'ocupació i en les condicions de treball, i el foment d'indicadors d'igualtat i la formació específica en la inspecció laboral i en prevenció de riscos laborals.

3. OBJECTIUS I MARC D'APLICACIÓ

L'objectiu principal del Protocol és articular les vies de prevenció, detecció, protecció i resposta contra l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere i psicològic en el marc de les relacions laborals.

Juntament a aquest objectiu principal se li vinculen d'altres específics entre els que es defineixen:



- Realitzar accions de sensibilització al conjunt de treballadors i treballadores.
- Diagnosticar la situació actual envers l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual i identitat de gènere i psicològic a l'organització.
- Crear un circuit d'accés, comunicació i resolució àgil.
- Definir les persones responsables i les seves funcions en relació al protocol.

BOTH vol aconseguir **un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.**

Totes les dones i homes vinculades a l'empresa tenen el dret que **es respecti la seva dignitat** i tenen l'obligació de tractar amb respecte totes les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laborador/es externs, personal en pràctiques, etc.).

D'acord amb aquests principis, BOTH declara que l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i psicològic **no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

Cada persona de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- **Evitant aquelles accions, comportaments o actituds** de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe, orientació sexual o identitat de gènere d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidatòries per a algú.

- **Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions**, d'acord amb les orientacions que estableixen en aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que les puguin estar patint.

L'àmbit d'aplicació el constitueixen totes les persones treballadores de l'empresa, independentment de quin sigui el seu nivell jeràrquic o categoria professional.

Les disposicions d'aquest protocol **també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'empresa però s'hi relacionen per raó de la seva feina**. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per vinculació laboral, professional.

Així, l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere es poden produir entre companys/es, caps, subordinats/des, **però també es considera assetjament laboral el que es produeix per part d'una persona vinculada d'alguna forma a l'empresa externa**: clientela, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació (becaris/es, estudiants en pràctiques), persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

- **La protecció a les persones de l'empresa/entitat** davant conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere per part de persones externes.
- **La protecció a persones externes vinculades a l'empresa/entitat**, encara que no tinguin un vincle laboral directe amb la mateixa.

4. CONDUCTES D'ASSETJAMENT. DEFINICIÓ I CONCEPTES



S'entén per assetjament tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o les conviccions, l'opinió, la discapacitat, el naixement, l'edat, el sexe, la identitat de gènere o l'orientació sexual o qualsevol altra condició o circumstància personal o social d'una persona, que tingui com a objectiu, o com a conseqüència, atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, humiliant o ofensiu.

L'assetjament presenta diferents modalitats, en funció de qui assetja i de la persona que sofreix l'assetjament, així com dels nivells organitzatius afectats.

La doctrina científica i la jurisprudència distingeixen entre:

- ❖ **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, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, d'una persona jeràrquicament superior en la relació laboral, sobre una persona subordinada.
- ❖ **Assetjament ambiental.** És el comportament que crea un ambient laboral intimidatori, hostil, humiliant, ofensiu, comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereixen insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament) per a la persona que és objecte d'assetjament.

També distingeixen en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- ❖ **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica sobre una o més persones treballadores.

- ❖ Assetjament vertical ascendent: pressió exercida per un/a treballador/a o un grup de treballadors/as sobre una persona amb superioritat jeràrquica.
- ❖ Assetjament horitzontal: pressió exercida per un/a treballador/a o per un grup de treballadors/as sobre un/a dels seus companys/as.

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual i l'assetjament psicològic són atemptats contra la integritat i la dignitat de les persones.

La gravetat de l'assetjament varia en funció de l'agressió, del context, la posició de la víctima i la seva durada en el temps. Malgrat això, qualsevol manifestació d'assetjament suposa una vulneració important de la salut psicofísica i del benestar de qui el rep.

A continuació es mostren les definicions legals del que suposa cada una d'aquestes conductes.

4.1 Assetjament sexual

D'acord amb el que estableix l'article 7.1 de la Llei Catalana d'igualtat 7/2015, l'assetjament sexual:

Qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008.

Per tant l'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades per a la persona que les rep.

Poden constituir una situació d'assetjament sexual, sense ànim d'excloure o limitar, algunes de les següents conductes, per si sols o conjuntament amb altres:

Conductes VERBALS:

- 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.

No verbal

- Gestos o mirades obscenes
- Ús de gràfics, dibuixos, fotografies o imatges de contingut denigrant
- Cartes, notes o missatges de contingut 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
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos

Es podrà considerar assetjament sexual determinades conductes que per la seva pròpia gravetat no requereixin reiteració. En aquest cas es parla d'assalt sexual.

4.2 L'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere i/o orientació sexual

D'acord amb el que estableix l'article 7.1 de la Llei Catalana d'Igualtat 7/2015, l'assetjament per raó de sexe:

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe, l'orientació sexual¹ o identitat de gènere² d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu.

Estan incloses, per tant, totes aquelles conductes discriminatòries pel fet de ser transsexual i/o transgènere i tot assetjament, també, dirigit a persones amb una orientació sexual pel fet de ser gais, lesbianes o bisexuals.

A títol d'exemple, i sense ser un llistat exclouent, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual, entre d'altres:

- 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
- 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)

¹ Es defineix en relació al gènere de les persones per les quals se sent atracció afectiva, romàntica i/o eròtica. L'atracció pot orientar-se cap a un o més gèneres. Les orientacions sexuals més conegudes són l'homosexualitat, l'heterosexualitat, bisexualitat, pansexualitat, entre d'altres.

² És la percepció que cada persona té del seu gènere. Pot coincidir o no amb les expectatives socialment imposades sobre el comportament que hauria de tenir una persona en funció del sexe que se li assigna en néixer. Quan l'autopercepció del gènere encaixa amb dites expectatives, es parla de persones cisgènere. Quan, pel contrari, no hi ha coincidència entre l'autopercepció del gènere i les expectatives basades en el sexe assignat, es parla de persones transgènere. També és possible que alguna persona s'identifiqui amb un gènere que no es troba en el binari dona-home.

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 tasques sense sentit o impossibles d'assolir a mares que tinguin reducció de jornada (amb l'objectiu de que deixi la feina).
 - 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, orientació sexual, identitat de gènere, sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

4.3 L'assetjament psicològic laboral

D'acord amb el que estableix el preàmbul XI de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal, es considera assetjament psicològic laboral la fustigació psicològica o hostil en el marc de qualsevol activitat laboral que humiliï la persona que la pateix, i que imposi situacions de greu ofensa a la dignitat. Els que en l'àmbit de qualsevol relació laboral i prevalent-se de la seva superioritat, duguin a terme en contra d'un altre, de manera reiterada, actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir tractament degradant, suposin assetjament greu contra la víctima (article 173.1, paràgraf segon del Codi penal, afegit al punt trenta-vuitè de la Llei orgànica 5/2010, de 22 de juny, per la qual es modifica la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal).

Per tant, és l'exposició a conductes de violència psicològica intensa dirigides, de manera reiterada cap a una o més persones, per part d'altres persones que actuen des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica) amb el propòsit o l'efecte de crear un entorn intimidador que pertorbi la vida laboral de la víctima. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat a la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut. Per considerar assetjament psicològic les conductes esmentades, cal que es donin totes les condicions de la definició anterior, *si bé la intencionalitat i/o la finalitat destructiva només són considerades agreujants a l'efecte de l'aplicació d'aquest protocol.*

Aquests processos es manifesten a través de conductes de violència psicològica (la humiliació, la crítica, l'estigmatització, l'aïllament social, les conductes hostils adreçades a deixar sense feina o reduir-la o, fins i tot, la violència verbal amb diferents intensitats) que suposen per a la persona que les pateix un atemptat a la dignitat o a la integritat física, psíquica o moral. Les conductes de maltractament psicològic que no constitueixin assetjament psicològic també hauran de rebre un tractament preventiu.

Amb aquest protocol es pretén disposar d'una eina de prevenció, també, de l'assetjament laboral en les empreses, considerant-lo com un risc psicosocial en el treball, l'exposició del qual pot ocasionar danys en la salut de les persones que el pateixen.

5. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TREBALLADORES

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos. Per tant totes les persones estan obligades a:

Tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de BOTH tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, coordinadors/res, usuaris/ies o les persones proveïdores.

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.

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.

Informar sobre les situacions d'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.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament.

6. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE: PER PERSONES QUE CONSIDEREN QUE L'ESTAN PATINT

BOTH reitera 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, usuaris/ies, proveïdors/es, persones col·laboradores– aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar.

- **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.

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.

- **Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere o orientació sexual:** 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.

- **Demandar 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.

BOTH ha creat una comissió d'investigació amb perfils que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Aquestes *persones de referència* poden:

- Ajudar a comunicar-te 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, anomenat ***procés informal***.

La persona de referència, en aquest cas, valorarà la naturalesa dels fets i, en cas que detecti indicis de falta greu o molt greu, iniciarà un procediment de denúncia

formal (independentment de la predisposició de la persona acusada a modificar o no la seva conducta i sempre que la víctima hi estigui d'acord).

- Informar i assessorar sobre els drets, les opcions i accions que es poden emprendre.
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de BOTH (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)

Hi ha diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.

1. Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "**persona de referència**", (**pots dirigir-te a alguna persona que conforme la comissió segons el teu grau de confiança**) per resoldre el problema,
2. Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.
3. 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.

7. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL, D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, IDENTITAT DE GÈNERE, ORIENTACIÓ SEXUAL, I LABORAL: TESTIMONIS

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho. Es demana a tota persona que:

Comuniqui 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 que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

Donar suport a la persona que pateix aquesta situació

Si l'assetjament continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la **PERSONA DE REFERÈNCIA** i demani assistència.

Informar a BOTH/ demanar suport a BOTH/ presentar una queixa o una denúncia interna

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament 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.

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

BOTH 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 BOTH però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

És per això que l'empresa ha nomenat una relació de persones per donar suport en aquest procés.

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 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.

Les persones de referència de la nostra organització són:

- 1. Jordi Trilla**
- 2. Susana Tejerina**

Els nomenaments es faran per 1 any amb possibilitat de renovació.

9. VIES DE RESOLUCIÓ INTERNES (1): PRESENTAR UNA QUEIXA 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:

1. Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o
2. Presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Sense detriment de poder anar mitjançant via externa a un procés penal.

Característiques del procés intern:

Arran d'una queixa, la persona de referència assignada de la comissió d'investigació 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 (Procés Informal).

Si amb tot i això no es soluciona, es realitzarà una denúncia Interna i s'investigaran els fets.

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 de referència membres de la comissió d'investigació.

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.

Anàlisi dels fets: Recollida d'informació:

Un cop rebuda la queixa, la persona de referència dins de la comissió d'investigació s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment, per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere o psicològic 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.

En els casos d'assetjament psicològic, vinculats a riscos psicosocials la via d'actuació serà la mateixa que s'estableix per l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere. Paral·lelament es comptarà amb el Servei de Prevenció aliè per dur a terme totes les accions de reparació que derivin de l'aplicació de la llei de prevenció de riscos.

Resolució:

La resolució d'una queixa per assetjament implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament 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.
- Es guarden informes del que ha succeït.
- Per tal de garantir la confidencialitat es recomana investigar de forma codificada tots les expedients.

La persona de referència haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual o psicològic.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual o psicològic.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als vint (20) dies laborals, seguint les recomanacions de la Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

10. VIES DE RESOLUCIÓ INTERNES (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 insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

Característiques del procés

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. En la investigació participa la comissió d'investigació.

El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, o psicològic ha infringit les normes de conducta, i respondre de manera conseqüent.

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 comissió d'investigació).

La denúncia interna es realitzarà per escrit i incorporarà:

- 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 dels possibles testimonis (es recomana codificar totes les dades susceptibles d'identificar a les persones, per tal que si l'expedient cau en mans d'algú aliè a la comissió no pugui reconèixer-les)

La comissió d'investigació quan 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 dins de la comissió.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- Comunicar a la direcció de l'organització l'inici de la investigació.

Instrucció del procediment

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:

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia 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.

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.

Presa de decisions: Resolució

La persona o persones de la comissió que assumeixin la investigació hauran d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

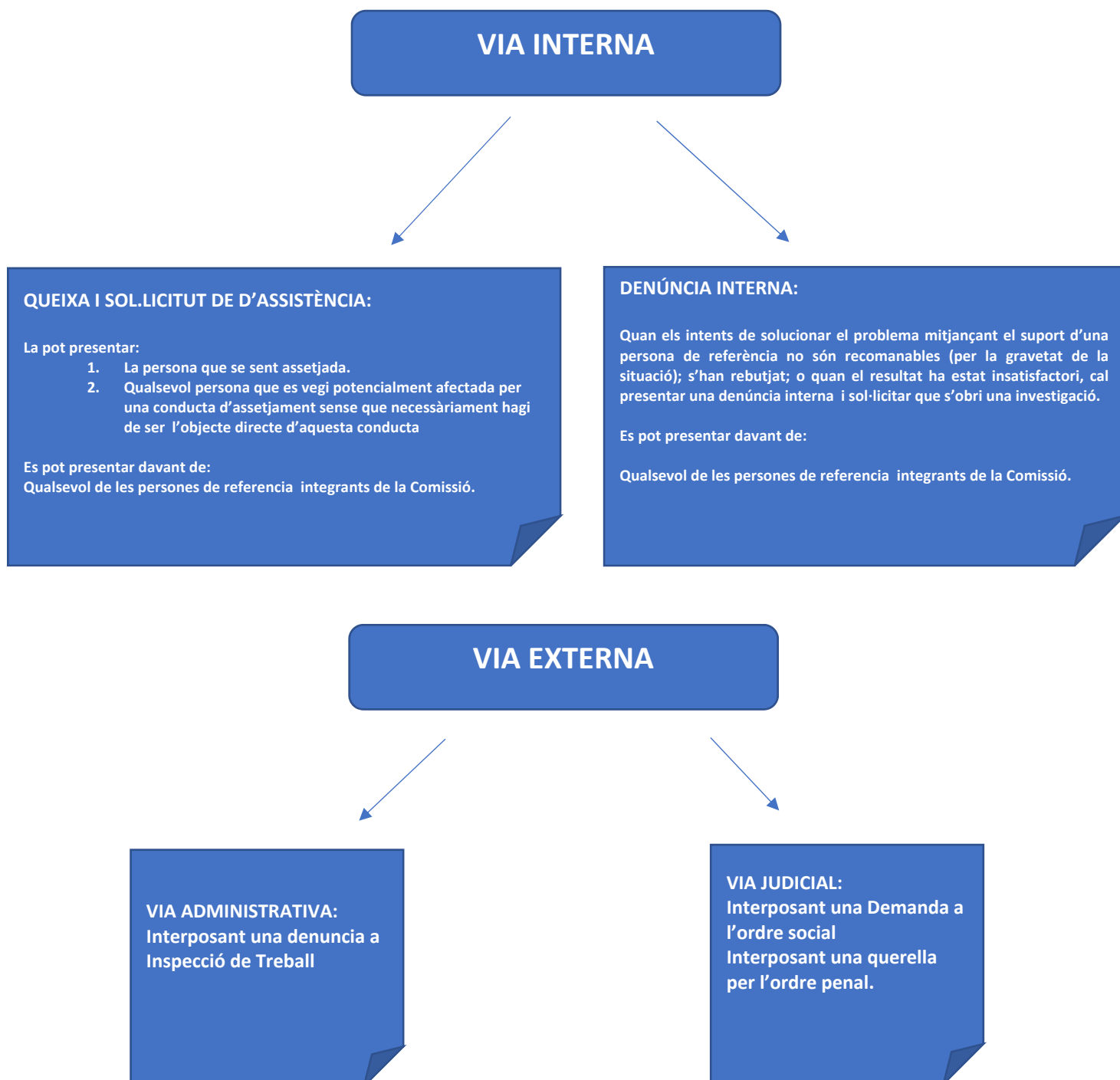
Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual, o psicològic s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit la conducta d'assetjament.

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori

La persona o la comissió encarregada de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

11. VIES DE RESOLUCIÓ D'UNA QUEIXA O DENÚNCIA D'ASSETJAMENT



12. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

Els principis que regeixen un procés d'investigació de l'assetjament són:

- **El Rigor**
- **La rapidesa**
- **La imparcialitat**
- **La confidencialitat** de la informació generada, així com la intimitat de la persona afectada, serà tractada amb la màxima cautela i només podran tenir-hi accés les persones que formen part de la Comissió d'investigació.

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

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.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual, o psicològic 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.

La durada de tot el procés no serà superior a vint (20) dies laborables .

13. SANCTIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Les conductes d'assetjament estan explícitament prohibides 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, identitat de gènere o orientació sexual, podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les conductes **de represàlia contra una persona** que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

Les sancions que correspondran a cadascuna de les anteriors qualificacions són les següents:

Les faltes greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina des 3 a 15 dies i anotació a l'expedient personal del fet sancionat.

Les faltes molt greus seran sancionades amb suspensió de sou i feina des de 16 a 90 dies, inhabilitació per ser promocionat/ada fins a 4 anys anys o acomiadament.

14. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Les persones responsables de les investigacions, juntament amb la direcció de l'organització es reuniran un cop l'any 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.

15. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

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

L'empresa garantirà que :

- **Difondre el present protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tot el personal** i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema, i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- A cada persona que s'incorpori de nou se li entregará el protocol en el moment de la signatura del contracte.
- 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 totes les persones al servidor.
- Garantir que **no s'admetran represàlies** envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

BOTH farà difusió entorn de:

- Què són i què no són assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, identitat de gènere, orientació sexual, i assetjament laboral.
- La política de prevenció de l'assetjament.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció externs.

Es faran accions per a :

- 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).

Annex 1: Consentiment informat per a la recerca de cas d'assetjament

_____, amb DNI _____, autoritzo a la Comissió d'investigació a emprendre les actuacions pertinents relatives a situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i laboral.

Així mateix, manifesto que:

- Que totes les persones implicades en la resolució del cas actuaran amb sigil i reserva en defensa de la confidencialitat que els empara, tal com preveu el Reglament General de Protecció de Dades, i si fos el cas per les dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relatius a la salut i l'autonomia del pacient i la documentació clínica, i la Llei 41/2002, bàsica reguladora de l'autonomia del pacient i drets i obligacions en matèria de documentació i informació clínica.
- Conec el contingut del protocol per a la prevenció i actuació enfront de l'assetjament en l'àmbit laboral de BOTH, en relació amb els drets i deures que es deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

Localitat i data

Signatura:

Annex 2: Formulari de denúncia interna de conflictes

FORMULARI DE DENUNCIA INTERNA DE CONFLICTES		
Nom i cognoms de la persona que considera que pateix assetjament o violència		
Nom i cognoms de la presumpta persona assetjadora		
Càrrec de la presumpta persona assetjadora		
Detall dels fets		
Dates, durada, freqüència dels fets		
Lloc dels fets		
Nom i cognoms dels possibles testimonis		
Treballador/a que presenta la denúncia		Persona de referència
Nom, DNI i signatura		Nom, DNI i signatura
Data:		Data: