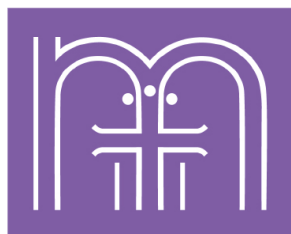


Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe en Fundació Obra Mercedària



Fundació
Obra Mercedària

1	L'assetjament sexual: definicions, elements clau i exemples	4
1.1	Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals	4
1.1.1	Verbal	4
1.1.2	No verbal	4
1.1.3	Físic:.....	4
2	L'assetjament per raó de sexe: definicions, elements clau i exemples	5
2.1	Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals	5
2.1.1	Es relaciona amb el sexe d'una persona:.....	5
2.1.2	Que tingui com a objectiu o produís l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.....	6
3	L'entorn i els vincles laborals	6
4	Tipologia i subjectes implicats	7
4.1	Assetjament d'intercanvi quid pro quo	7
4.2	Assetjament ambiental	7
4.3	Tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada: ..	7
5	Grups d'especial atenció.....	7
6	Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, representació legal de les persones treballadores i de les persones treballadores.	8
6.1	La direcció de l'empresa: obligacions legals i responsabilitats.	8
6.1.1	Obligacions legals	8
6.1.2	Responsabilitats.....	8
6.2	La representació legal de les persones treballadores: obligacions.	9
6.3	Les persones treballadores: drets i obligacions.	9
6.3.1	Drets.....	9
6.3.2	Obligacions.....	9
7	Compromís de l'empresa en la prevenció de les situacions d' assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	9
8	Propostes de mesures per a la prevenció de l' assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa	9
9	Via interna	10
9.1	Principis i garanties.....	10
9.1.1	Respecte i protecció.....	10
9.1.2	Confidencialitat	10
9.1.3	Dret a la informació	10
9.1.4	Suport de persones formades	11
9.1.5	Diligència i celeritat	11
9.1.6	Tracte just.	11
9.1.7	Protecció davant de possibles represàlies	11

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

9.1.8	Col·laboració.....	11
9.2	Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament	11
9.2.1	Estàndards comuns	11
9.2.2	Estàndards específics	12
10	PROCEDIMENT.	13
10.1	Mesures cautelars	13
10.2	Fase 1: Comunicació i assessorament.	13
10.3	Fase 2: Denúncia interna i investigació.....	14
10.3.1	Comissió d'investigació	15
10.4	Fase 3: Resolució	16
11	Vies externes: administrativa i judicial	17
12	Accions de sensibilització, informació i formació.....	17
13	Seguiment i avaluació	17
13.1	Indicadors.....	18
13.2	Mecanismes de seguiment i avaluació.....	18
14	Model de denúncia interna.....	19

1 L'assetjament sexual: definicions, elements clau i exemples.

La definició que constitueix el punt de partida del nostre marc normatiu es recull en l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març per la Igualtat efectiva de dones i homes (en endavant LOIEMH) en l'article 2 apartat p de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, Igualtat efectiva de Dones i Homes (en endavant LIEDH) en l'article 5 àmbit tercer apartat B de la Llei 5/2008 de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista "... 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 es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sense perjudici del que estableix el codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008".

A diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament" encara que no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica.

Comportament no desitjat i no acceptat per la persona que el rep.

1.1 Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

1.1.1 Verbal:

- a. Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- b. Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- c. Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- d. Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- e. Fer demandes de favors sexuals.

1.1.2 No verbal:

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

1.1.3 Físic:

- a. Apropament físic excessiu.
- b. Arrinconar, buscar deliberadament quedar-se a soles de forma innecessària.

- c. El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).
- d. Tocar intencionadament o accidentalment les parts sexuals del cos.

2 L'assetjament per raó de sexe: definicions, elements clau i exemples.

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull a l'article 7.2 de la LOIEMH: "Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu" a l'article 2 apartat o de la LIEDH, i a l'article 5 de l'àmbit tercer apartat a de la Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista, "... qualsevol comportament que, per motiu de sexe d'una persona, s'exercís amb la finalitat d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molest, o que provoqui aquests mateixos efectes, segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008 del 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista".

També l'article 7.4 de la LOIEMH recull que, "... el condicionament d' un dret o d' una expectativa de dret a l' acceptació d' una situació constitutiva d' assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, també es considera acte de discriminació per raó de sexe".

2.1 Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.

2.1.1 Es relaciona amb el sexe d'una persona:

- a. Situacions que atempten contra la dignitat.
- b. Una treballadora només per ser dona.
- c. Una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- d. Un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe).
- e. O en l'exercici d'algun dret laboral previst per la conciliació de la vida personal i laboral.

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

A diferència de l'assetjament sexual l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

Exemple:

- a. Actituds condescendents o paternalistes.
- b. Insults basats en el sexe i l'orientació sexual de la persona treballadora.
- c. Conductes discriminatòries per raó de sexe.
- d. Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- e. Ridiculitzar menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- f. Utilitzar humor sexista.
- g. Ignorar aportacions, comentaris o accions per raó de sexe.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs, la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sens perjudici que en ocasions aquestes conductes també puguin afectar homes que exerceixen els seus drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

3 L'entorn i els vincles laborals.

Els límits de l'entorn laboral no vénen determinats pel lloc físic, la jornada laboral ni per la vinculació jurídica amb l'empresa.

Es considera entorn laboral qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals (viatges, jornades de formació, reunions o actes socials a l'empresa...).

Es considera assetjament quan el vincle o la relació entre les persones es produeixen per motiu del treball o professió que estan desenvolupant.

L'assetjament es pot produir entre persones de la mateixa empresa però també es considera assetjament el que es produeix per part d'una persona externa vinculada d'alguna manera a l'empresa: clientela, proveïdors, persones que demanen un lloc de treball, persones en procés de formació, i persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i instal·lacions, etc.

La responsabilitat de l'empresa abasta:

1. La protecció a les persones de l'empresa davant de conductes d'assetjament per part de persones externes.

2. La protecció a persones externes vinculades a l'empresa encara que no tinguin un vincle laboral directe.

4 Tipologia i subjectes implicats.

4.1 Assetjament d'intercanvi quid pro quo.

Vinculat expressament a l'assetjament sexual, l'assetjament d'intercanvi es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis, 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 l'ocupació, la formació, la promoció, l'augment de salari o una altra decisió sobre el treball, implicant un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquests tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: tota persona jeràrquicament superior, sigui empresari/a, el personal directiu de l'empresa o la persona que el representi legalment.

4.2 Assetjament ambiental.

Vinculat tant a l'assetjament sexual com per raó de sexe, l'assetjament ambiental és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc.

Normalment requereix insistència i repetició de les accions segons la gravetat del comportament.

També es pot produir per part d'una persona externa vinculada d'alguna manera a l'empresa: clientela, proveïdors, persones d'altres empreses que prestin serveis en els seus equipaments i instal·lacions, etc.

4.3 Tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

1. Assetjament horitzontal: entre companys/companyes.
2. Assetjament vertical descendent: de comandament a subordinat/a.
3. Assetjament vertical ascendent: de subordinat/a a comandament.

5 Grups d'especial atenció.

1. Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
2. Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència).

3. Dones joves que acaben de aconseguir el primer treball (generalment de caràcter temporal).
4. Dones amb discapacitat.
5. Dones immigrants i que pertanyen a minories ètniques.
6. Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
7. Col·lectiu de lesbianes, gais, transsexuals, bisexuals i intersexuals (LGTBI).

6 Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i de les persones treballadores.

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de plantilla.

6.1 La direcció de la l'empresa: obligacions legals i responsabilitats.

6.1.1 Obligacions legals.

- a) Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 1. A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 2. A la integritat física i psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene.
 3. Al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.
- b) Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:
 1. S'han de garantir els drets laborals.
 2. S'ha de garantir la salut de les persones treballadores que s'aconsegueix amb l'aplicació de mesures preventives que es gestionen a través de l'avaluació de riscos psicosocials.
- c) Arbitrar procediments específics que han d'incloure dos tipus de mesures:
 1. Mesures preventives.
 2. Procediment d'investigació de les denúncies.

6.1.2 Responsabilitats.

- a) **Administratives:** En matèria de relacions laborals i en matèria de prevenció de riscos laborals.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

Si l'assetjament genera un dany a la salut i per tant, una baixa mèdica, aquesta baixa es considerarà com a accident de treball.

- b) **Judicial penal:** L'assetjament sexual està tipificat en l'art. 184 del Codi Penal com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual.

6.2 La representació legal de les persones treballadores: obligacions.

La representació legal de les persones treballadores té l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe mitjançant la sensibilització als treballadors i treballadores davant d'aquestes situacions i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes i comportaments que se'n tinguin coneixement.

6.3 Les persones treballadores: drets i obligacions.

6.3.1 Drets.

Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. També a informar de possibles situacions d'assetjament sense patir represàlies.

6.3.2 Obligacions.

Tenen obligació de tractar els altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament.

7 Compromís de l'empresa en la prevenció de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

L'empresa redactarà la seva carta de compromís.

8 Propostes de mesures per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.

1. Recollir el compromís en el manual de benvinguda i en el codi de bones pràctiques de l'empresa.
2. Realitzar accions de sensibilització, informació i formació amb els objectius següents:
 - a. Facilitar que dones i homes prenguin consciència del seu comportament i que cadascú assumeixi part de la seva responsabilitat, evitant accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.
 - b. Crear consciència de les responsabilitats en la construcció d'un entorn de treball respectuós, especialment les persones amb responsabilitat.
 - c. Promoure un canvi d'actituds en relació amb el rol de les dones en el treball.

- d. Es fa necessari que tothom tingui clar que s'ha d'evitar comportaments que puguin comportar que una persona se senti incòmoda o exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.
- e. Construir un llenguatge que transmeti idees d'equilibri i igualtat.
- f. Identificar una situació d'assetjament i conèixer el protocol.

Cal proporcionar informació i formació respecte de la qual es pot considerar una situació d'assetjament evitant que, per desconeixement, s'estigui actuant amb comportaments discriminatoris que poden ser objecte de sanció. Es vetllarà per mantenir un entorn de treball segur i saludable.

9 Via interna.

9.1 Principis i garanties.

9.1.1 Respecte i protecció.

S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).

Durant totes les actuacions d'aquest procediment les persones implicades poden estar acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

9.1.2 Confidencialitat.

La informació generada i aportada per les actuacions en l'aplicació d'aquest Protocol ha de tenir caràcter confidencial i només pot ser coneguda, i segons el paper que desenvolupin, per les persones que intervenen directament en el desenvolupament de les diferents fases d'aquest Protocol. Es recomana que per preservar la confidencialitat, des del moment en què es formula la comunicació, la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar la seva identitat.

Les dades relatives a la salut han de ser tractades de manera específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

9.1.3 Dret a la informació.

Totes les persones implicades en el procediment tenen dret a la informació sobre el procediment de l'empresa, els drets i deures, quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de participació

(afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases. Aquest darrer aspecte es desenvolupa en la descripció de les fases.

9.1.4 Suport de persones formades.

Per tal de garantir el procediment, l'empresa ha de comptar amb la participació de persones formades en la matèria (en la fase de comunicació les anomenem persones de referència i en la fase de denúncia, comissió d'investigació). En els dos casos han de ser persones suficientment formades en l'exercici d'aquesta funció, segons el que es recomana en aquest procediment i atenent els estàndards d'atenció recomanats a les persones assetjades.

9.1.5 Diligència i celeritat.

La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant les garanties.

El procediment ha d'informar sobre els terminis de resolució de les fases, amb l'objectiu d'aconseguir celeritat i una resolució ràpida de la denúncia.

9.1.6 Tracte just.

El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la investigació de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

9.1.7 Protecció davant de possibles represàlies.

Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació, ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament. En els expedients personals només s'han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

9.1.8 Col·laboració.

Totes les persones que siguin esmentades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

9.2 Pautes d'actuació per a l'atenció a persones que pateixen assetjament.

Segons els Protocols existents per a una intervenció coordinada contra la violència masclista, hi ha uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

9.2.1 Estàndards comuns.

a) Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

1. Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i aquests han de ser garantits.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

2. La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
 3. En primer lloc, fer una escolta activa i proactiva.
 4. Informar de manera clara i comprensible de tots els drets, serveis i recursos disponibles i de totes les possibles vies de resolució de la situació d'assetjament que pateixen o que estan en risc de patir.
 5. Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, personalitzant l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes. Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
 6. Defugir la reinterpretaió dels fets així com la creació de falses expectatives. Cal facilitar nous elements en el discurs que ajudin a la reformulació i a la reflexió conjunta. Cal evitar actituds paternalistes i judicis de valor sobre les actuacions de la persona afectada.
 7. Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que es pugui donar un rebuig als recursos oferts.
 8. Valorar si escau la derivació a altres serveis o recursos.
 9. Assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.
- b) Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:
1. Facilitar un espai d'atenció personalitzada adequat, confortable, que permeti la confidencialitat, l'expressió de sentiments, que ofereixi un clima de confiança suficient per a la lliure expressió del relat, de les emocions i ofereixi també seguretat.
 2. Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
 3. Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
 4. Evitar interrupcions.

9.2.2 Estàndards específics.

- a) Valorar l'estat emocional de la persona assetjada i si hi ha risc per a la seva seguretat o per a la seva salut, i oferir-li el servei de vigilància de la salut.
- b) Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- c) Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, ja que es treballa amb informació seva privada i íntima.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

- d) Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- e) Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- f) Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- g) No imposar un ritme estricte. Respectar les dificultats per expressar-se i per parlar que tinguin la víctima i tots els implicats, generant confiança i protecció. Facilitar l'expressió d'emocions.
- h) Ser flexible i pacient.
- i) No utilitzar frases fetes.
- j) Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- k) Considerar la necessitat d'assessorament.
- l) Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

10 PROCEDIMENT.

10.1 Mesures cautelars.

Si la persona assetjada manifesta una afectació de la situació emocional, sentiment de por, insomni, incomprensió per part dels companys o companyes de feina, o altres situacions com l'existència de precedents similars o que existeixin amenaces, es prendran mesures cautelars.

La implementació d'aquestes mesures haurà de ser acceptada per la persona assetjada ja que, en cap cas, han de suposar un menyscabament en les seves condicions de treball o salarials.

Les mesures cautelars no poden predisposar el resultat final del procediment i s'han de prendre de forma motivada com a garantia de la protecció de les parts implicades. L'adopció d'aquestes mesures s'ha de fer d'una manera personalitzada i coordinada amb tots els agents que intervenen en aquest Protocol. S'ha de situar la persona assetjada al centre d'atenció per garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar la victimització secundària (o revictimització).

10.2 Fase 1: Comunicació i assessorament.

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament, amb l'objectiu d'informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació. La seva durada és de màxim 3 dies laborables.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

La comunicació la pot realitzar la persona afectada o qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament.

La comunicació es formula un cop transcorreguts els fets i es pot fer a través d'escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació s'ha de presentar a la/les persona/s de referència, sent aquestes persones formades en la matèria i membres de la Comissió d'investigació.

La persona assetjada podrà ser acompanyada, en tot moment, per un delegat/ada del comitè empresa o per una persona de la seva confiança.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la/les persona/s de referència li han d'oferir assessorament i suport per concretar la denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la/les persona/es de referència, a partir de la informació rebuda, considerin que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas s'ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, per tal que l'empresa adopti mesures de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts.
3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la/les persona/es de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

10.3 Fase 2: Denúncia interna i investigació.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar la seva absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervinguin en el procediment ho faran respectant el principi de confidencialitat.

La denúncia l'ha de presentar la persona afectada, assessorada, si així ho demana, per la persona de referència.

La denúncia s'ha de presentar per escrit a la persona de referència i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del protocol.

10.3.1 Comissió d' investigació.

La comissió d'investigació serà paritària, podent-se dotar ambdues parts de persones assessores expertes en la matèria.

Actuacions de la comissió de recerca:

1. Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
2. Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
3. Entrevistar-se amb la persona denunciada.
4. Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
5. Valorar si calen mesures cautelars.
6. Emetre l'informe vinculant.

L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b) Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la recerca i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- f) Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi hagi dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha patit greus alteracions, acreditades per un/a metge/esa.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

- Es realitzen pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.

g) Conclusions.

h) Mesures correctores.

La comissió d'investigació és la responsable de la gestió i custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de trametre a la direcció de l'empresa per a la resolució.

10.4 Fase 3: Resolució.

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de l'empresa, o la persona en qui delegui, ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

1. Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - a) Incoació de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
 - b) Adopció de mesures correctores (de tipus organitzatiu, com, canvi de lloc o de centre de treball i, si correspon, l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció).
2. Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
 - a) Arxiu de la denúncia.

En la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió d'investigació, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que se'n deriven.

S'ha d'enviar una còpia autenificada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons el TRLET (Text Refundat Llei Estatut dels Treballadors) i el que estigui establert en el conveni col·lectiu, considerant l'assetjament com a falta molt greu.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en sanció com si acaba sense sanció, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

La durada màxima de la Fase 2 i la Fase 3 serà d'entre 20 i 30 dies laborables.

11 Vies externes: administrativa i judicial.

Les vies de resolució externa són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial (jurisdicció laboral i jurisdicció penal).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.

La via judicial penal s'hauria de fer servir des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La utilització de les vies de comunicació externa són compatibles amb la via de resolució interna (protocol d'actuació).

12 Accions de sensibilització, informació i formació.

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de l'empresa han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

S'ha de promoure, potenciar i oferir informació i formació sobre aquest tema a totes les persones de l'empresa a diferents nivells.

És especialment rellevant definir accions específiques per a tres grups de persones:

1. Les persones amb responsabilitats directives i de comandament, així com la representació de les persones treballadores.
2. Les persones que integren el conjunt de la plantilla.
3. Les persones amb responsabilitats directes en el procés.

Aquestes persones han d'estar específicament formades i informades, ja que seran les encarregades de gestionar possibles comunicacions i denúncies de situacions d'assetjament.

13 Seguiment i avaluació.

Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de tipus subjectiu, com valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

13.1 Indicadors.

1. Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'equip directiu i a la plantilla.
2. Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat a l'empresa.
3. Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat a l'empresa.
4. Nombre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe que s'han comunicat i/o denunciat a l'empresa.
5. Nombre de casos resolts.
6. Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
7. Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

S'haurà d'elaborar un informe de seguiment i avaluació que s'ha de difondre entre la plantilla a través de la representació legal de les persones treballadores.

13.2 Mecanismes de seguiment i avaluació.

Els mecanismes de seguiment poden ser les reunions operatives de la implementació del protocol entre els actors implicats:

1. Les persones amb responsabilitat tècnica i política a l'organització.
2. La persona de referència.
3. Les persones que integren la comissió d'investigació.
4. La representació legal de les persones treballadores.

14 Model de denúncia interna.

Espacio reservado para el Registro de Entrada

Nº. de Expediente

[Documento de uso interno. No lo publiquéis ni hagáis difusión]

Formulario de denuncia interna. Protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo ⁽⁷⁾

Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

☐ dona

☐ home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Datos de la persona que denuncia (persona afectada)

Nombre y apellidos DNI/NIE

Edad Sexo

☐ dona

☐ home

Domicilio del centro de trabajo

Puesto de trabajo

Teléfono de contacto Dirección Electrónica

Relato de los hechos ⁽⁸⁾

(Concretar el motivo, adjuntando documentación justificativa, si procede)

⁷ En cualquier tratamiento de datos que se lleve a cabo durante la tramitación de esta denuncia se tiene que respetar el marco legal vigente con respecto a la protección de datos de carácter personal.

⁸ Si falta espacio, hace falta rellenar otra hoja y numerarlo.

FUNDACIÓ OBRA MERCEDÀRIA

Testigos

(Si hay testigos de los hechos, hay que identificarlos con nombre, apellidos y dirección electrónica)

- 1.
- 2.
- 3.

¿Se ha presentado **comunicación previa** por el mismo motivo que esta denuncia?

Si ☐ No ☐

En caso afirmativo, las recomendaciones de la persona/s de referencia han estado:

Existencia de evidencias de una situación de acoso☐

No existencia de evidencias de una situación de acoso.....☐

He recibido

Firma de la persona que recibe la denuncia
Nombre y apellidos

Firma de la persona que denuncia

Datos de contacto Lugar y fecha