

Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Federació d'Associacions sòcio-culturals de l'Espai 30.

Barcelona juliol 2024



ÍNDEX

1.	Introducció i declaració institucional	3
2.	Objectius del protocol	3
3.	Àmbit d'aplicació	4
4.	Marc conceptual	5
4.1.	Què és l'assetjament psicològic?	5
4.2.	Assetjament sexual	5
4.3.	Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere	6
4.4.	Factors de risc i/o aspectes de més vulnerabilitat	7
5.	Comissió d'investigació, acollida i seguiment. Persones de referència	8
6.	Circuit intern d'intervenció . Completar amb els mails a través del canvas	9
7.	Via externa	11
8.	Principis i garanties	12
9.	Drets, obligacions i responsabilitats	13
10.	ANNEXOS	15
10.1.	Declaració responsable	15
10.2.	1-Marc legal	16
10.3.	Consentiment informat d'inici d'investigació	17
10.4.	Recomanacions per a fer entrevistes en situacions d'assetjament	19
10.5.	Acta de constitució comissió	20
10.6.	Tipologia de mesures contemplades	23
10.7.	Faltes i sancions	24
10.8.	Model d'informe final	27
10.9.	Mesures preventives i de sensibilització	28

1. Introducció i declaració institucional

La Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30 manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs amb unes relacions laborals, socials i culturals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i, consegüentment, lliures de situacions d'abús de poder, d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitats de gèneres. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. Per tot això s'ha elaborat aquest protocol, que preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant d'aquestes situacions.

El protocol ha estat elaborat i acordat en la comissió d'igualtat, també anomenada comissió instructora i/o d'investigació de la Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30 amb el suport de la cooperativa Barabara Educació.

L'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitats de gènere atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de violència, abús de poder i discriminació específica que pateixen les dones en general i les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

Abordar el tema de la prevenció i actuació davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de sensibilització i formació sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

Aquest protocol respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, social i cultural, així com de complir amb la legalitat vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del número de persones que la integren, està obligada a tenir un conjunt de mesures on es determinin els procediments.

A més, mostra al personal de l'organització, a les entitats i a la societat en general el compromís de la Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30 contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una via interna, confidencial i ràpida de gestió de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de la Federació.

2. Objectius del protocol

Aquest Protocol és un marc d'actuació davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, i/o diversitat de gèneres amb la finalitat d'erradicar aquest tipus de conductes a l'entorn laboral, social o cultural d'entitats, organitzacions i empreses.

Totes les empreses i organitzacions, independentment de la seva dimensió, estan obligades a adoptar les mesures específiques per prevenir i donar resposta a les reclamacions de qualsevol tipus d'assetjament.

El protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, i/o diversitat de gèneres a la feina es regula per l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, la Llei 17/2015 *d'igualtat efectiva entre dones i homes* i per la llei 4/ 2023 *para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI*.

La definició i la implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació i la participació de totes les persones

treballadores, sòcies, voluntàries, etc., és un instrument clau per a l'abordament i el tractament d'aquestes violències a l'entorn laboral. Té per objecte:

- Informar, sensibilitzar i formar totes les persones membres de Federació d'Entitats – Espai 30, així com a totes les persones relacionades amb la Federació, sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat de gèneres.
- Disposar i donar a conèixer aquest protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat de gèneres.
- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o diversitat de gèneres i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones que puguin patir situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, i/o diversitat de gèneres així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de gestió del conflicte.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

Nota. Si la Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30 detectés qualsevol tipus d'abús a menors, en els seus espais i activitats, activarà el *Protocol de prevenció dels abusos sexuals i altres maltractaments en l'àmbit de l'educació en el lleure de la Generalitat de Catalunya*

https://jovecat.gencat.cat/web/.content/_documents/vacances_i_estades/prevencio_maltractament_infantil/Protocol-de-prevencio-dels-abusos-sexuals-i-altres-maltractaments-en-lambit-de-leducacio-en-el-lleure.pdf

3. Àmbit d'aplicació

L'assetjament es considera laboral quan el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de les funcions, tasques i responsabilitats que estan desenvolupant tant persones voluntàries com assalariades o sòcies. Així, l'assetjament es pot produir entre companys/companyes, supervisors/ores o subordinats/des, però també es considera assetjament quan és produït per una persona externa vinculada d'alguna manera a l'entitat: persones usuàries de serveis, persones en procés de formació, proveïdors/ores, persones d'altres empreses que presten els seus serveis en els equipaments i les instal·lacions i persones i entitats no sòcies que utilitzin els espais de La Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30. Aquests persones i entitats no sòcies hauran signat prèviament un contracte d'us de l'espai conforme som coneixedores del contingut i dels compromisos adquirits en aquest protocol i en coherència amb el conveni signat amb l'Ajuntament de Barcelona.

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn social, cultural i professional de La Federació d'Associacions socio-culturals de l'Espai 30.

Les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual i/o d'identitat de gènere no seran tolerades dins l'entitat, i es vetllarà per la protecció i l'acompanyament de les persones afectades per la situació en la màxima confidencialitat, implicant només els òrgans creats per a la seva resolució.

En compliment del que disposa l'article 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la Federació disposa d'un protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, un procediment específic destinat a prevenir aquestes situacions i, en cas que n'hi hagi, que faciliti donar via a les denúncies que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

4. Marc conceptual

El protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere és una eina útil de compliment obligatori que vetlla per garantir espais segurs i benestants per a totes les persones que formen part d'un entorn laboral, social i cultural determinat. És essencial i necessari disposar d'aquest tipus de protocol. La Federació d'Associacions sòcio-culturals de l'Espai 30 ha considerat necessari també incloure en aquest protocol l'assetjament de tipus psicològic, laboral o moral.

4.1. Què és l'assetjament psicològic?

És l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de manera reiterada i contínua en el temps, cap a una o més persones, per part d'una o diverses persones que actuen davant d'elles des d'una posició de poder, superioritat o autoritat la qual no té per què ser necessàriament jeràrquica.

Aquesta exposició es dona tant en el marc d'una relació laboral com en relacions de voluntariat. Inclou tota conducta que, en la relació de prestació de serveis laborals i/o de voluntariat, té per objectiu la creació d'un ambient intimidatori, ofensiu o humiliant per una o diverses persones, i que és susceptible de provocar danys a la seva integritat personal, ja sigui en el seu vessant físic, psíquic o moral. Aquesta violència, emmarcada en una relació laboral, implica tant un atemptat contra la dignitat de la persona com un risc per a la seva salut

Les conductes exercides són:

- Abús de poder: situació en la qual una persona amb autoritat, influència o control dins l'estructura organitzativa de la Federació, utilitza aquesta posició per a obtenir beneficis personals, imposar la seva voluntat o perjudicar a unes altres de manera injusta o il·legítima. Es considera abús de poder la manipulació d'informació, la presa de decisions arbitràries, la discriminació, el llenguatge ofensiu, l'explotació, la intimidació i la violència.
- Tracte vexatori: conducta o comportament reiterat que humilia, maltracta i/o menysprea a una persona, produint patiment emocional, psicològic o fins i tot físic.

En aquest tipus d'assetjament hi ha una relació bilateral entre la persona assetjada i l'assetjadora. Les conductes no són administrades de manera general, sinó que van dirigides específicament a la persona. L'assetjament no implica enfrontaments d'uns grups respecte d'uns altres.

4.2. Assetjament sexual

segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes, «Qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu».

Qualsevol comportament, encara que no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica, que esdevingui un comportament no desitjat per la persona a la qual es dirigeix, és percebut per la víctima com un factor que li crea un entorn laboral hostil i humiliant. Es pot produir entre:

- Companys i/o companyes. (assetjament horitzontal)
- Un càrrec superior i una persona subordinada. (assetjament vertical)

Aquestes són les tipologies de comportament físic, verbal i no verbal que poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Conductes verbals	Conductes no verbals	Conductes de caràcter físic
<ul style="list-style-type: none"> • Fer comentaris o bromes sexuals obscenes. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals. • Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fer mirades lascives al cos. • Fer gestos obscens. • Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit. • Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fer un apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona. • Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats, etc.). • Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

4.3. Assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere

segons l'article 7.1 de la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes «Qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu».

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe i/o diversitat sexual, podem distingir els atemptats contra la dignitat següents:

- Ús de conductes discriminatòries pel fet de ser dona o home.
- Bromes i comentaris sobre les persones que assumeixen tasques que tradicionalment han estat desenvolupades per persones de l'altre sexe.
- Ús de formes denigrants o ofensives per dirigir-se a persones d'un sexe determinat. Utilització d'humor sexista.
- Ridiculitzar i menysprear les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. Realitzar les conductes anteriors amb persones lesbianes, gais, transsexuals o bisexuals. Avaluar el treball de les persones amb menyspreu, de manera injusta o esbiaixada, en funció del seu sexe o de la seva orientació o identitat sexual.
- Assignar tasques o treballs per sota de la capacitat professional o de les competències de la persona. Atorgar un tracte desfavorable per raó d'embaràs o maternitat.
- Acomiadar algú per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (encara que s'intentarà dissimular).
- Restringir l'expressió de gènere, imposant normes de vestimenta o d'aparença que no permetin a les persones treballadores LGTBI expressar-se lliurement.
- Pressionar, mitjançant assetjament psicològic, a la persona treballadora afectada perquè sigui ella qui acabi abandonant l'empresa.
- No condicionar els espais públics perquè una treballadora o un treballador trans pugui tenir intimitat.
- Publicar els noms al cens del centre de treball amb l'assignació a un sexe determinat, dada que en moltes ocasions no aporta cap informació d'importància vital.

En definitiva, qualsevol conducta explícita o implícita dirigida a prendre decisions restrictives o limitatives sobre l'accés de la persona a l'ocupació o a la seva continuïtat en aquesta, a la formació professional, a les retribucions o qualsevol altra matèria relacionada amb les condicions de treball.

Dins d'aquest assetjament, podem trobar-ne diferents tipus vinculats al sexe d'una persona, la seva orientació sexual, el gènere, la raça, etc.:

- **Assetjament ambiental.** Pot existir un ambient laboral hostil que estigui impregnat d'insinuacions sexuals, insults o comentaris abusius dirigits a una persona o grup per motius de gènere, origen, color de la pell, classe econòmica, nacionalitat o orientació sexual.
- **LGTBifòbia interioritzada.** És l'assimilació, mitjançant l'educació heterosexual, que les conductes d'orientació sexual i identitat de gènere són negatives. Afecta tant les persones heterosexuales com les persones LGTBI, i aquestes últimes poden tenir greus problemes d'autoestima que portin a una invisibilització personal. La LGTBIfòbia és l'odi, el rebuig o la por cap a les persones homosexuals, lesbianes, trans, bisexuals o intersexuals, i pot expressar-se de dues formes:
 - **LGTBifòbia manifesta.** Quan la LGTBIfòbia és molt evident i es detecta mitjançant violències verbals o físiques:
 - El rebuig i l'exclusió familiar, l'expulsió d'una persona LGTBI de la seva llar o la negació de suport i amor per part de familiars.
 - La negació de serveis o el tracte discriminatori a llocs públics, restaurants, tendes o establiments de salut.
 - Restriccions legals, lleis que criminalitzen i que limiten els drets i les llibertats de les persones LGTBI.
 - **LGTBifòbia subtil.** Fa referència a un nivell menys visible i més inconscient, la qual cosa fa que pugui estar normalitzada a la societat i sigui més difícil d'erradicar si no detectem uns certs patrons de conducta:
 - Excloure persones LGTBI de determinats esdeveniments o activitats, sense fer-ho explícitament, però basant-se en suposicions o prejudicis sobre la seva orientació sexual o identitat de gènere.
 - Comentaris despectius encoberts com, per exemple: «Ets tan valent per ser obertament gai! No puc imaginar-me què difícil ha de ser viure aquesta vida». És un comentari despectiu amb la intenció de fer mal.

4.4. Factors de risc i/o aspectes de més vulnerabilitat

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional i en qualsevol grup d'edat o gènere. Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els de renda, les persones, en situacions de més vulnerabilitat són els següents:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, vídues, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (on les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment, de caràcter temporal).
- Dones amb discapacitat.
- Dones migrants i que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals o subcontractades.
- Les persones del col·lectiu LGTBIQ+.

5. Comissió d'investigació, acollida i seguiment. Persones de referència.

La comissió d'investigació és el grup de persones encarregades de redactar el protocol per a la seva aprovació. Serà el grup de persones, o una part d'elles, designades per acollir les denúncies en un primer terme. Són el primer contacte, condueixen i orienten les persones afectades durant la primera fase del procés, abans que s'interposi cap denúncia.

La comissió d'investigació (o part) s'encarregarà de conduir la fase central del procediment i tindrà l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva. Sempre estarà formada per almenys tres persones, representants de les diferents entitats que conformin la Federació així com alguna persona membre de la junta directiva. Recomanable la representació de la major diversitat de persones possible.

Les funcions de la comissió d'investigació seran diferents en cada fase del procediment:

- Acollida i assessorament. Elaboració expedient informatiu a càrrec de la comissió instructora i/o persones de referència
- Denúncia interna i acompanyament. Comissió d'investigació
- Recollida d'informació i resolució. Comissió d'investigació

Aquestes funcions quedaran recollides en la descripció d'intervenció per via interna del protocol.

Relació de persones que conformen la comissió.

Nom i cognoms

Aquesta comissió tindrà una vigència de 4 anys des del 2024 fins al 2028 així consta en l'acta signada com a constitució de la comissió d'investigació, acollida i seguiment. Si al finalitzar la vigència hi hagués un cas obert, aquest vigència es posposaria fins a finalitzar el cas.

Persones de referència

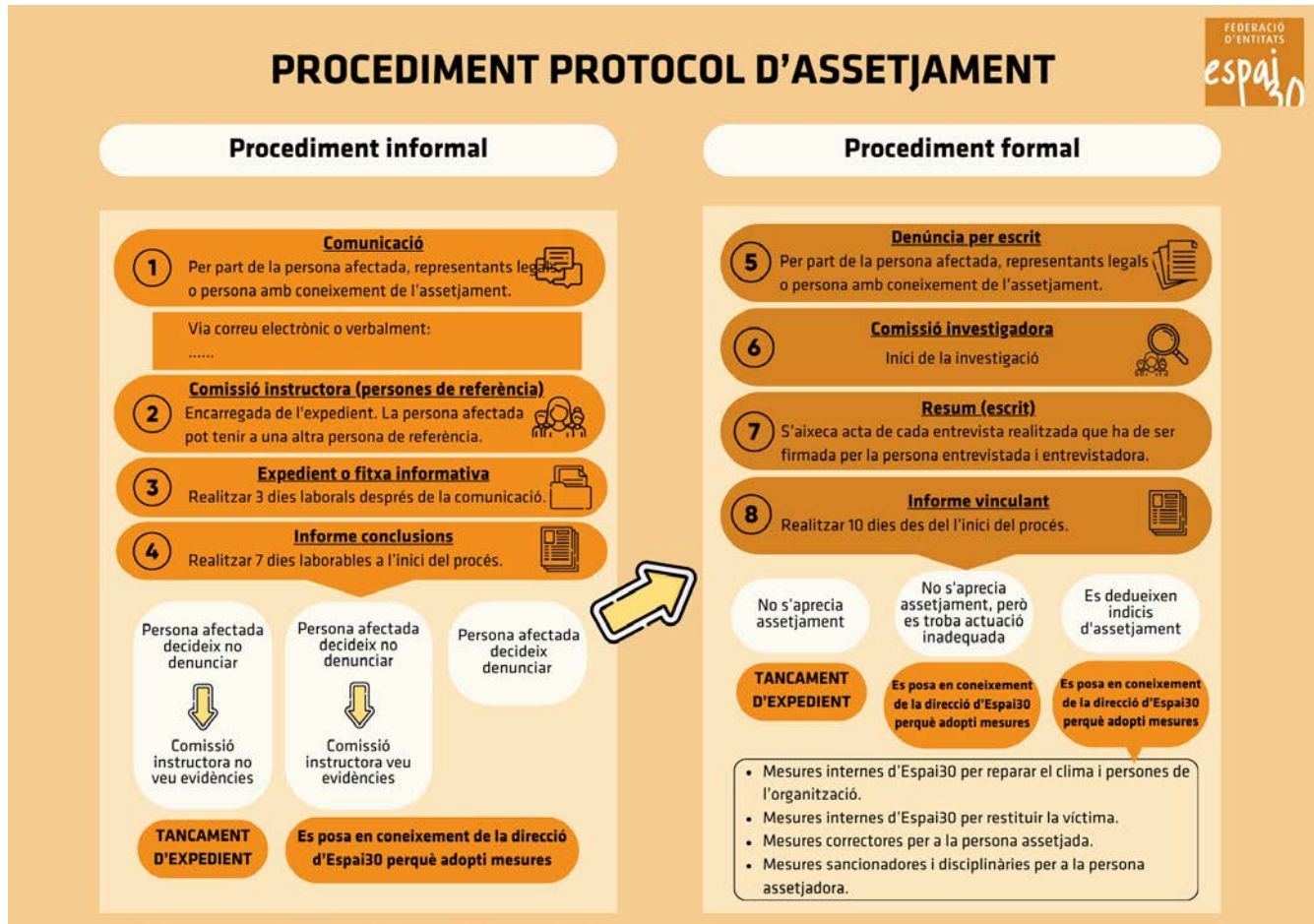
Les persones de referència seran les membres de la comissió nomenades per a fer de contacte inicial si alguna persona vol adreçar-se amb una queixa o malestar a la comissió.

Nom i cognoms	Correu electrònic
Amanda Carmona Mercadé	
Imma LLena Bial	

Les funcions de les persones de referència son:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible de constituir assetjament sexual, psicològic, per raó de sexe i/o diversitats de gèneres o no..
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com s'ha de procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Informar dels seus drets i obligacions com a "persona de referència".
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)

6. Circuit intern d'intervenció.



Fase 1. Comunicació i assessorament

Procediment informal a partir d'una queixa

Aquesta primera fase va a càrrec de les persones de referència de la comissió d'investigació i correspon a les funcions d'acollida i seguiment. L'objectiu és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i l'actuació, si s'escau.

Qui pot fer la comunicació o la queixa?

1. La persona afectada
2. Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament

La comunicació es formula un cop hagin passat els fets —tan aviat com sigui possible, atès l'impacte emocional que comporten aquestes situacions—, i es pot fer a través d'un escrit/formulari, un correu electrònic o una conversa.

En aquest moment, l'organització es compromet a donar resposta al primer contacte en un màxim de **tres dies laborables**, a comptar des de la comunicació de la percepció o la sospita d'assetjament, que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament. **Per això s'elaborarà un expedient o fitxa informativa a càrrec del que s'anomena comissió instructora en aquesta fase. Veure annex 5**

Quins poden ser els resultats d'aquesta fase?

1. Que la persona afectada decideixi presentar una denúncia interna a través del formulari de denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia, però la comissió d'acollida i seguiment, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, i previ consentiment de la persona afectada, la comissió ha de posar-ho en coneixement de la direcció, tot respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa i/o organització adopti mesures preventives, 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 no continuar amb el procediment de cap de les maneres possibles. En aquest supòsit, i per respecte a aquesta persona, s'ha de tancar el cas i no s'ha de fer cap altra acció.

Fase 2. Denúncia interna i investigació

Aquí comença el procediment formal a partir de la denúncia formal.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. Aquesta segona fase s'inicia a partir de la denúncia feta per la persona afectada. La persona denunciant només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència, recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Quines són les funcions de la comissió en aquesta fase?

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona denunciant. Si qui denuncia ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal que se l'informi del procediment, de les vies possibles d'actuació i del dret a la vigilància de la salut.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

Les persones de referència són les **responsables de la gestió i custòdia de la documentació**, si n'hi ha, a la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase. (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.)

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de tornar tota la documentació que hagi aportat.

En cas que es decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, **la comissió és la responsable de la gestió i la custòdia**, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'entitat posa a la disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió s'ha de remetre a la junta directiva per emetre la resolució.

La informació que s'aporti i es generi com a conseqüència de l'aplicació d'aquest protocol té caràcter confidencial i només és accessible per al personal que intervingui directament en la seva tramitació

Les persones responsables i les persones que participin en qualsevol fase del tractament de les dades de caràcter personal estan obligades al secret professional i al deure de guardar-les, obligacions que

subsisteixen fins i tot després de finalitzar, si és el cas la seva participació en la comissió o bé en la junta directiva de l'entitat. (*)

(*) Aquesta documentació resta subjecta al règim previst al Reglament general de protecció de dades, a la resta de normativa aplicable en matèria de protecció de dades personals i a l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Fase 3. Resolució

Com són la valoració i la resolució?

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió, la persona o persones amb màxima autoritat dins l'organització reben aquest informe per fer-ne una valoració i emetre una resolució del cas.

Aquesta resolució s'emet com a màxim passats 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Tal com ja s'ha indicat a la segona fase, també en aquesta tercera la valoració i la resolució es faran sempre des d'un principi de presumpció de veritat, i caldrà posar l'atenció en la resposta que vol donar l'empresa i/o organització en funció de la gravetat dels fets.

Què fer si existeixen evidències?

Si hi ha una evidència de l'existència d'una situació d'assetjament serà necessari:

- a) **Iniciar un expedient sancionador** per una situació provada d'assetjament, i
- b) **Adoptar mesures correctores o sancionadores** segons el grau de gravetat de les faltes comeses, ja sigui en l'àmbit societari com en l'àmbit tècnic o laboral.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador a l'entorn laboral, s'ha d'actuar segons l'estatut dels treballadors i treballadores (TRLET) i el que estigui establert en el conveni col·lectiu del lleure

7. Via externa

Quines són les vies de resolució externa?

La **via administrativa (Inspecció de Treball)** i la **via judicial**. L'oportunitat i la conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar, entre d'altres: la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.). Aquestes són algunes recomanacions en casos de via de resolució externa:

- Anar, en primer lloc, a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral.
- L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no sols té el benefici de la immediatesa i de la investigació d'ofici, sinó que els fets constatats tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior.
- La via judicial penal s'hauria d'utilitzar des del primer moment que una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

La via administrativa

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha estat l'actuació de l'empresa i/o organització o entitat davant del coneixement d'uns fets d'assetjament. En determinats casos, la pròpia Inspecció de Treball és la que comunica formalment aquests fets a l'empresa. En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament sinó l'empresa com a organisme encarregat de vetllar per tal que:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin els casos d'assetjament.
- Hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

Via de mediació	Acudir a la via de mediació (Tribunal Laboral de conciliació, mediació i arbitratge de Catalunya).
Via administrativa	Anar a la Inspecció de Treball.
Via judicial	Per a la protecció dels seus drets: la resolució judicial pot fer-se per l'ordre social o per l'ordre penal. Aquesta darrera només s'aconsella quan s'ha produït un assetjament de caràcter molt greu amb intimidació o agressions físiques.

És necessari insistir en la necessitat de conèixer la utilitat d'anar a la via administrativa abans de la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball en les seves actuacions no només tenen presumpció de certesa, sinó que són el resultat d'un treball d'investigació in situ al centre de treball o entitat amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

8. Principis i garanties

El protocol estableix els principis i les garanties necessaris per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Per això, és bàsic que es garanteixin els elements següents:

8.1. Respecte i protecció

- 8.1.1. S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- 8.1.2. Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'organització.

8.2. Confidencialitat

- 8.2.1. La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- 8.2.2. Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

8.3. Dret a la informació

8.3.1. Totes les persones implicades tenen dret a informació sobre: el procediment, els drets i els deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons la característica de la participació, del resultat de les fases.

8.4. Suport de persones formades

8.4.1. L'organització compta amb la participació de persones formades en la matèria durant tot el procediment.

8.5. Diligència i celeritat

8.5.1. El procediment informa sobre els terminis de resolució de les fases per aconseguir celeritat i la resolució ràpida de la denúncia.

8.6. Tracte just

8.6.1. Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

8.6.2. Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca i l'esclariment dels fets denunciats.

8.7. Protecció davant de possibles represàlies

8.7.1. Cap persona implicada no ha de patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.

8.7.2. En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

8.8. Col·laboració

8.9. Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col·laboració.

8.9. Mesures cautelars

8.9.1. Durant el procediment i fins al tancament, les comissions encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la junta directiva de la Federació adoptar mesures cautelars, faltes i sancions.

8.9.2. Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de l'atenció psicosocial, les condicions de treball, salarials i/o l'atenció de la persona assetjada, i han de ser acceptades per les persones implicades.

8.10. Vigilància de la salut

8.10.1. Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

8.10.2. Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com accident de treball.

9. Drets, obligacions i responsabilitats

9.1. **Les responsabilitats de la Federació d'Associacions sòcio-culturals de l'Espai 30 són les següents:**

- 9.1.1. Protegir les persones de l'organització davant conductes d'assetjament per part de persones externes.
- 9.1.2. Protegir les persones externes vinculades a l'organització, encara que no hi tinguin un vincle laboral directe.
- 9.1.3. En el supòsit que l'assetjament provingui de persones externes a l'organització, i sempre que la persona afectada ho vulgui, es recomana que l'organització faciliti l'acompanyament davant dels Mossos d'Esquadra (si pot ser, mitjançant la persona de referència del protocol) i ofereixi, sempre que sigui possible, suport jurídic i qualsevol altre tipus de suport que la persona necessiti.

9.2. Les obligacions per part Federació d'Associacions sòcio-culturals de l'Espai 30 són les següents:

- 9.2.1. **Garantir el dret de les persones que en formen part:**
 - A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
 - A la integritat física o psíquica, a una adequada política de seguretat i higiene, al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
 - Promoure un context i un entorn laboral i social que evitin l'assetjament.

9.2.2. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de la Federació d'Associacions sòcio-culturals de l'Espai 30 dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

9.2.3. Informar a les empreses proveïdores, persones i entitats usuàries

- En formalitzar contractes amb les empreses proveïdores o usuàries, es recomana **establir-hi clàusules específiques** i concretar que estan incloses en el protocol de l'organització i que les han de complir mentre interactuen en els espais i amb les persones membres de la federació (treballadores i sòcies)
- El fet de difondre el protocol entre les **empreses o les organitzacions externes** perquè en tinguin coneixement es considera una bona pràctica, a fi que compleixin el compromís que tenen en relació amb la prevenció de l'assetjament.
- Quan se sol·liciti un **servei o utilització de l'espai** cal informar les persones usuàries per la via que es consideri pertinent (per exemple, mitjançant una clàusula en el contracte d'ús de les condicions de la prestació de l'espai) que aquest servei es portarà a terme en condicions lliures de tot tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe. *(veure apartat 3. Àmbit aplicació)*

9.3. Drets, obligacions i responsabilitats de les persones treballadores

- 9.3.1. **Drets.** Tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
- 9.3.2. **Obligacions.** Tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

10. ANNEXOS

10.1. Declaració responsable

Declaració responsable de disposició d'un protocol per a La prevenció, detecció i abordatge de L'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat, d'expressió de gènere o de preferència sexual

En Aléjandro Vidal Garcia. amb DNI 37.274.397-E. com a representant de la FEDERACIÓ D'ENTITATS ESPAI 30 en qualitat de president:

L'organització disposa d'un protocol per a La prevenció, detecció i abordatge de L'assetjament sexual. per raó de gènere. d'identitat. d'expressió de gènere o de preferència sexual i de maternitat o conciliació de La vida personal. familiar i professional.

ldeclara. també. que aquest protocol ofereix Les següents garanties davant La formulació d'una denúncia i els principis rectors del principi d'investigació:

Respecte i protecció: protecció de La intimitat i dignitat de Les persones afectades. Durant tot el procés d'investigació, Les persones implicades <tant qui denuncia com qui és denunciat/ada) poden estar acompanyades i assessorades per persones de La seva confiança.

Confidencialitat: La informació recopilada en Les actuacions relacionades té un caràcter confidencial i només pot ser coneguda per Les persones que intervenen directament.

Dret a la informació: totes Les persones implicades tenen dret a informació sobre el procediment. els drets i deures.

Formació específica en assetjament: Les persones responsables de fer seguiment i acompanyament han rebut formació específica en assetjament.

Diligència i celeritat: per tal de garantir La protecció de totes Les persones implicades i evitar L'agreuement de La situació:

- EL contacte amb La persona afectada no ha de superar el període de 3 dies Laborables.
- EL període de resolució del cas no ha de superar, com a criteri general. els 10 dies Laborables. O de forma excepcional per La complexitat del cas, els 30 dies Laborables.

Tracte just: garantia d'audiència imparcial i d'un tractament just per a totes Les persones implicades.

Garantia de no discriminació: cap persona que denunciï o comuniqui una situació d'assetjament (en sigui afectada o testimoni) o que participi del procediment d'investigació i resolució ha de patir represàlies.

Col·laboració: totes Les persones vinculades que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar La seva col·laboració.

Formació: Totes les persones implicades en l'entitat signant tenen accés a formació en prevenció i abordatge d'assetjament celebrades per la mateixa

Signatura  20 de juny de 2024

10.2. 1-Marc legal

- **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.** En relació amb l'assetjament sexual, aquesta llei prescriu que les Administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.
- **Llei orgànica 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de Catalunya.** Aquesta llei pretén establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones, i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.
- **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.**
 - L'objectiu és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.
 - Aquesta llei engloba diferents àmbits, entre els quals l'educatiu i el laboral, i en aquest últim es concreta en: «Qualsevol discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere que tingui lloc en l'àmbit laboral, tant en la selecció o la promoció de personal com en el desenvolupament de les tasques, **inclòs l'assetjament**, constitueix una infracció i ha d'ésser objecte d'investigació i, si escau, de sanció, d'acord amb el procediment i la tipificació establerts per la legislació laboral».
- **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (preàmbul) de Catalunya.**
 - El **dret fonamental de la igualtat** de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, **s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida: polítics, econòmics, socials i culturals.**
 - Malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, **la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat.** A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals —per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política—. **Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials** que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la

família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits.

- **Llei 4/2023, del 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, trans, bisexuals i intersexuals (LGTBI).**
 - El text estableix els principis d'actuació dels poders públics, regula els drets i els deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu **mesures específiques contra qualsevol forma de discriminació.**
 - La norma estableix el dret a la **lliure determinació de la identitat de gènere i la seva despatologització**: «L'Estat reconeix a les persones trans el seu dret a ser qui són, sense que intervinguin testimonis, sense que intervingui l'obligació d'hormonació durant dos anys i sense cap informe mèdic que hagi de dir que són persones malaltes».
 - **Les dones lesbianes i bisexuals podran filiar els seus fills sense necessitat d'estar casades, com passa ara.** També s'atorga rang legal al dret d'accés a tècniques de reproducció assistida, que ja estava reglamentàriament establert, tant per a elles com per a les persones trans amb capacitat de gestar.
- **Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.** Promou la igualtat efectiva de les persones LGTBI:
 - **Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.** Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

La llei ho reforça amb «promoure la igualtat efectiva de les persones LGTBI».

 - **Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.** Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley. A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto: (...) f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.

Mesures per a la igualtat real i efectiva de les persones trans:

- Sección 2ª. Medidas en el ámbito laboral para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans.
- Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans.

10.3. Consentiment informat d'inici d'investigació

DOCUMENT DE CONSENTIMENT INFORMAT PER A LA INVESTIGACIÓ DE CASOS D'ASSETJAMENT

A la persona de referència de la comissió d'investigació de la entitat:.....

Escrit que s'ha de presentar, en format paper en un sobre tancat amb la relació dels fets que motiven la sol·licitud.

Document de consentiment informat per a la investigació de casos d'assetjament

Nom i cognoms:

DNI/NIF/NIE: Lloc de treball/o espai social:

Autoritza la Comissió Protocol Assetjament a estudiar i analitzar l'entorn psicosocial relatiu al meu lloc de treball o espai social i a les meves funcions dins de l'organització, així com a elaborar les propostes i recomanacions tècniques que puguin derivar d'aquest procediment, en l'aplicació del Protocol per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.

Així mateix, manifesto que:

a) M'han informat que, a l'informe tècnic que resulti de l'estudi i anàlisi de les dades que autoritza, hi constarà que totes les persones destinatàries i/o dipositàries d'aquest informe actuaran amb l'obligació de silenci i reserva, en defensa de la confidencialitat que les empara, tal com preveu la Llei orgànica 3/2018, de protecció de dades de caràcter personal i garantia de drets digitals i, el Reglament UE 2016/679 (RGPD) i, en cas d'haver hi dades mèdiques, la Llei 21/2000, sobre els drets d'informació relativa a la salut i l'autonomia de la pacient i la documentació clínica.

b) Conec el contingut del Protocol, en relació amb els drets i deures que se'n deriven i els efectes que la seva aplicació pugui ocasionar.

A, d..... de 20....

10.4. Recomanacions per a fer entrevistes en situacions d'assetjament

Segons el Protocol marc de Catalunya per a una intervenció coordinada contra la violència masclista (2009), existeixen uns estàndards o criteris comuns per a totes les atencions, i n'existeixen d'específics segons el tipus de situació d'assetjament.

3.1. ESTÀNDARDS COMUNS

3.1.1. Sobre l'atenció a les persones que hi intervenen:

- o Ser conscients que les persones que pateixen assetjament tenen drets i han de ser garantits.
- o La persona que pateix assetjament ha de tenir una persona de referència.
- o En primer terme, cal fer una escolta activa i proactiva.
- o 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.
- o Acompanyar les persones en l'expressió i aclariment de la situació viscuda, i personalitzar l'atenció a partir de la comprensió de la seva demanda, la valoració de les seves expectatives i el respecte dels seus ritmes.
- o Aquesta atenció ha de ser integral i ha de tenir en compte la diversitat entre les persones afectades i les especificitats de l'assetjament.
- o Defugir la reinterpretació 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.
- o Respectar l'autonomia en la presa de decisions de les persones afectades i donar suport a les seves decisions encara que rebutgin els recursos oferts.
- o Valorar si escau la derivació a d'altres serveis o assessorar, tenint en compte la realitat cultural de la persona que pateix assetjament.

3.1.2. Sobre l'entorn i l'espai per a l'atenció:

- o 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.
- o Facilitar uns espais adequats per evitar que les atencions siguin visibles a terceres persones.
- o Evitar la coincidència amb la persona presumptament autora dels fets.
- o Evitar interrupcions.

3.2. ESTÀNDARDS ESPECÍFICS:

- o 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.
- o Informar-la de tot el procediment i oferir-li suport legal.
- o Mantenir especial sensibilitat i respecte a les persones, per tal com es treballa amb informació seva privada i íntima.
- o Fer saber a la persona assetjada que no està sola i que el que ha passat no és culpa seva.
- o Deixar el temps que necessiti la persona assetjada per prendre les seves pròpies decisions.
- o Abstenir-se de valoracions i prejudicis. No emetre judicis sobre les persones o accions i defugir estereotips i estigmatitzacions.
- o 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.
- o Ser flexible i pacient.
- o No utilitzar frases fetes.
- o Transmetre que les reaccions i dificultats que té són normals.
- o Considerar la necessitat d'assessorament.

o Oferir informació de caràcter opcional sobre recursos socials i de suport que poden ser útils a la persona assetjada.

10.5. Acta de constitució comissió

Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment

Es constitueix a data 20 de juny de l'any 2024 una comissió d'investigació per al seguiment de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per part de la Federació:

Nom del/la representant: Josep Cuella Melero (Penya Barcelonista Districte XXVII La Sagrera) Nom del/la representant: Amanda Carmona Mercadé (Associació La Sagrera Es Mou)

Nom del/la representant: Inma Llena Buil (Associació La Sagrera Es Mou) Nom del/la representant: Agneta Domínguez Benito (Junta directiva FASE30) Nom del/la representant: Jordi Caixàs Borrell (Cia GATS Teatre) Nom del/la representant: Pedro Vílchez Blanco (Associació Expansió de la Xarxa Oberta EXO)

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres de la comissió seran fixes.

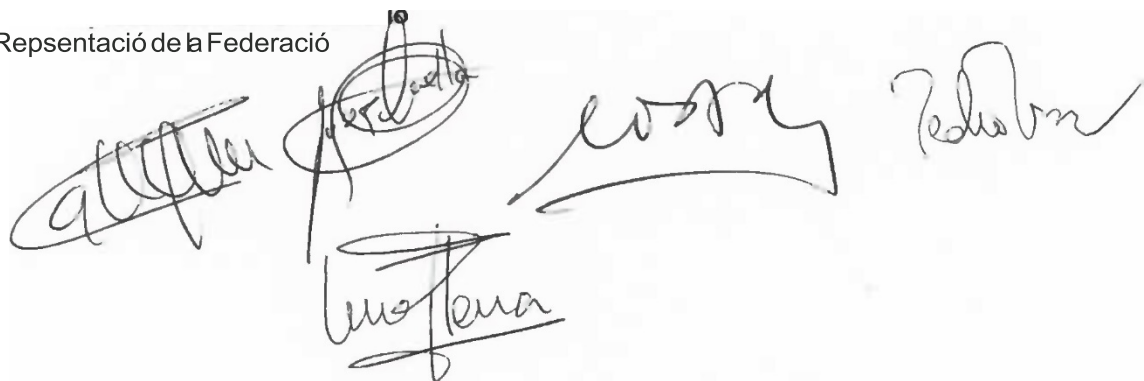
La comissió tindrà un duració de quatre anys. Les persones indicades que formin aquesta comissió, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades.

Aquesta comissió es reunirà en un termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una denúncia o comunicació sobre un possible cas d'assetjament, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol.

La comissió investigarà, immediatament, qualsevol denúncia o queixa sobre un possible cas d'assetjament assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i investigacions es tractaran de manera absolutament confidencial, de forma coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures cautelars i sancionadores, considerant que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

Com a prova de conformitat signen la present acta:

Representació de la Federació



Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms		DNI/NIE
Edat	Sexe	
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball		Lloc de treball
Telèfon de contacte		Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms		DNI/NIE
Edat	Sexe	
<input type="radio"/> dona	<input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball		Lloc de treball
Telèfon de contacte		Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo

Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat **comunicació prèvia** pel mateix motiu que aquesta denúncia? Si
No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data

Aquest és el model de denúncia elaborat al si del Consell de Relacions Laborals.

10.6. Tipologia de mesures contemplades

Tipologia de mesures contemplades per la federació d' associacions sòcio-culturals de l'Espai 30.

Mesures protectores i cautelars enteses com a mesures temporals adreçades a protegir la persona denunciant i a evitar l'agreujament de la situació mentre dura el procés d'investigació, es resol el cas i es determinen mesures finals.

Per a l'entitat i en funció del risc o dany de la persona assetjada, un cop s'hagi iniciat el procediment i fins al seu tancament, la comissió d'acollida i seguiment pot proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars si ho troben necessari o recomanable, sempre fent prevaldre la salut física, emocional i laboral de la persona o persones denunciants. La comissió ha d'estar receptiva a qualsevol indicador o situació que requereixi l'activació d'aquestes mesures cautelars, així com de les peticions o necessitats de la persona afectada.

A tall d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, poden ser mesures cautelars:

- Canvi de lloc de treball
- Reordenació del temps de treball
- Permís retribuït
- Baixa laboral

En cap cas, aquestes mesures poden suposar per a la persona assetjada un perjudici en les seves condicions de treball i/o salarials.

En cas que l'assetjament es doni entre persones treballadores de les entitats promotores i les demés entitats ubicades a la federació, les mesures cautelars fan referència a la limitació temporal de participació en les activitats grupals i comunitàries (formacions, jornades, sessions de treball o reunions de grups de treball o comissions...).

La implementació d'aquestes mesures han de ser acceptades per la persona assetjadora. En el cas que no s'acceptin, la comissió es reserva el dret d'aplicar les mesures sancionadores que considerin.

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 totes les parts que intervenen en aquest Protocol.

S'ha de situar la persona assetjada en el centre per tal de garantir una atenció integral d'assistència, protecció, recuperació i reparació adequada i evitar així la victimització secundària o revictimització, és a dir evitar fer passar a la víctima per la situació viscuda de forma reiterada dins i fora de l'espai .

Quan una persona veu vulnerats els seus drets fonamentals té dret a una reparació del dany; per tant, es contemplaran **mesures reparadores** que s'adreçaran a compensar l'impacte negatiu que l'assetjament ha tingut sobre la integritat i la dignitat de la persona, a més de l'efecte sobre la seva salut psicofísica.

Mesures disciplinàries o sancionadores que poden ser correctores (evitar que la persona assetjadora torni a cometre accions d'aquesta naturalesa), exemplificadores (mostrar el rebuig envers les diferents formes d'assetjament de gènere) o punitives.

La comissió té el dret d'aplicar les mesures sancionadores pertinents, en funció del grau de gravetat de les faltes comeses. La comissió podrà prendre com a exemple d'aplicació de mesures sancionadores les proposades pel conveni col·lectiu regulador, en aquest cas el Conveni de lleure.

Pel que fa la participació de persones i associacions en les activitats i la governança de la Federació algunes mesures disciplinàries o exemplificadores, a tall d'exemple poden ser:

- la limitació de la participació en òrgans de govern, comissions, o, fins i tot, l'expulsió de l'associació fins que la comissió estimi la seva possible incorporació .
- la limitació o la expulsió de la participació en les activitats organitzades
- la limitació de representativitat en cap acte extern que hagi de dur a terme l'entitat: Fòrums, actes institucionals, presentacions, actes de premsa, presencials o escrits etc...

Tanmateix, tot això queda vinculat sempre amb el procediment paral·lel que es pugui dur a terme per vies externes: administrativa i judicial.

10.7. Faltes i sancions

Les fonts utilitzades per a establir faltes i sancions en aquest protocol son les següents:

Fonts*:

- ESCOLA D'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA. 2010. *Guia per a l'erradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a la Generalitat de Catalunya*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Governació i Administració Públiques, p. 19-22 (ISBN 978-84-393-8294-2).
- DIRECCIÓ GENERAL D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN EL TREBALL. 2009. *La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa*, Barcelona: Generalitat de Catalunya – Departament de Treball, Llicència 3.0 de Creative Commons, p.15-19.
- LLEI 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

* descriuen explícitament quines són les conductes i actituds que es consideren tipificades com assetjament sexual assetjament per raó de sexe assetjament per raó d'orientació sexual discriminació per raó d'identitat de gènere i la consideració de la sanció.

Pel que fa a la definició de falta lleu com a incorrecció amb els companys i companyes, superiors i superiors i amb els subordinats i subordinades i es consideren com a falta lleu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Fer comentaris sexuals obscens o compliments ofensius
2. Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques o fer reiterades peticions per obtenir cites
3. Fer gestos obscens o mirades lascives, **sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu.**
4. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones per raó del seu sexe o la seva orientació sexual, **sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest últim supòsit s'ha de considerar falta greu.**
5. Ridiculitzar o menystenir les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe, **sempre que no sigui dirigit directament contra una persona en concret. En aquest supòsit s'ha de considerar falta greu.**
6. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual.
7. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algun col·lectiu per raó del seu sexe o orientació sexual.
8. Utilitzar expressions vexatòries, per qualsevol mitjà, que incitin a exercir la violència contra les persones, per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada.
9. Emetre intencionadament expressions vexatòries que incitin a la violència i tinguin connotacions homofòbiques, bifòbiques, o transfòbiques, en discursos, intervencions públiques, conferències o qualsevol altra activitat semblant que es dugui a terme a l'entitat
10. Realitzar actes que comportin aïllament, rebuig o menyspreu públic, notori i explícit de persones per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Pel que fa a la definició de falta greu, els comportaments i actituds següents:

1. Fer comentaris sexuals obscens sobre una persona.
2. Fer insinuacions o indirectes sexuals.
3. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.

4. Adreçar-se a una persona de manera denigrant, obscena o ofensiva pel seu sexe o per la seva condició sexual.
5. Escriure a algú cartes, notes o missatges amb connotacions sexuals de caràcter ofensiu.
6. Invitar persistentment algú a participar en activitats socials o lúdiques, tot i que la persona hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
7. Usar gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit per decorar el lloc de treball.
8. Fer oferiments d'intimitat en moments personals delicats.
9. Ridiculitzar o menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe o orientació sexual.
10. Ridiculitzar o menystenir una persona que assumeix tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
11. Fer gesticulacions ofensives ridiculitzant la manera de caminar o de gesticular d'una persona (gesticulacions excessivament femenines referint-se a un home, o excessivament masculines referint-se a una dona), amb l'objectiu d'ofendre o de provocar el riure dels companys i companyes de feina.
12. Fer comentaris homòfobs i insults basats en l'orientació sexual dirigits a una persona, utilitzant termes grollers i expressions ofensives.
13. Ignorar aportacions, comentaris o accions de les persones per raó del seu sexe o condició sexual. Anomenar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, pel nom que tenia abans d'iniciar-lo, amb intenció d'ofendre. Tractar algú que està en procés de reassignació sexual, o que ja ha finalitzat aquest procés, com si fos del gènere contrari al nou sexe.
14. Qualsevol comportament no relacionat que pugui ser considerat ridiculitzant o vexatori dirigit a algú per raó del seu sexe o condició social.
15. Fer denúncia falsa de qualsevol comportament sancionat en aquest règim disciplinari.
16. Vulnerar la confidencialitat que exigeix aquest reglament.
17. Usar expressions vexatòries que incitin a exercir la violència contra les persones, identitat de gènere o expressió de gènere, de manera intencionada i reiterada.

Pel que fa a la definició de falta molt greu com a discriminació per raó de sexe i de condició o orientació sexual, com a assetjament sexual i com a abusos i actes de violència sexual, es consideren com a falta molt greu, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
2. Assignar a una dona, pel fet d'estar embarassada o ser mare, tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
3. Negar les possibilitats de promoció laboral per raó de sexe o orientació sexual
4. Negar un lloc de treball per raó de sexe o orientació sexual.
5. Denegar arbitràriament a algú els permisos o llicències als quals té dret, o té reconeguts per qualsevol norma, per raó de maternitat, paternitat o matrimoni.
6. Mostrar conductes discriminatòries per la condició sexual d'una persona.
7. No deixar que algú que està en procés de reassignació sexual, o que ha finalitzat aquest procés, faci servir els vestidors, lavabos i instal·lacions propis del nou gènere.
8. Qualsevol altre comportament que suposi discriminació social per raó de sexe i orientació sexual.
9. Convocar qualsevol mena d'activitat pública que tinguin per objecte la incitació a l'odi, la violència o la discriminació de les persones LGBTI.

Són considerats assetjament sexual, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Prometre un tracte de preferència o millores laborals i/o acadèmiques a canvi d'obtenir favors sexuals.
2. Fer peticions clares i demandes de favors sexuals a algú sota amenaça i/o coacció.
3. Oferir cites compromeses o trobades sexuals o fer pressió per concretar-les.
4. Qualsevol comportament que tingui per objecte l'obtenció de favors sexuals d'algú sense que manifesti voluntat de donar-los.
5. L'assetjament o el comportament agressiu cap a persones o els seus familiars per causa d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

Són considerats abús i/o agressió sexual, a més d'altres, els comportaments i actituds següents:

1. Agredir sexualment.
2. Provocar un contacte físic deliberat i no sol·licitat o no desitjat (tocar, acariciar, pessigar, fer petons, fer massatges, agafar).
3. Dur a terme acorralaments, grapejades, fregaments, tocaments, agressions, etc. a algú.
4. Tocar intencionadament o de manera que sembli accidental les parts sexuals del cos d'algú sense que ho sol·liciti ni ho desitgi.
5. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de forma innecessària.
6. Apropar-se físicament de manera excessiva a algú, envaint el seu espai físic reiteradament.
7. Amençar, coaccionar, intimidar o agredir de qualsevol manera algú si no accedeix a fer algun acte de tipus sexual quan no es produeix dins de l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual.
8. Difondre per algun mitjà de comunicació imatges amb contingut sexual d'una persona o qualsevol de les actituds o comportaments recollits en el present protocol.
9. Qualsevol comportament que suposi un contacte físic o una intimidació entre l'agressor o agressora i la víctima amb finalitats sexuals.

En els casos de faltes molt greus o d'abús o agressió sexual, la comissió ha d'informar a la persona afectada de totes les vies de suport extern que té al seu abast, així com que en qualsevol moment pot recórrer a una via externa de resolució del conflicte i denúncia

10.8. Model d'informe final

Informe d'investigació i seguiment de casos d'assetjament sexual i per raó de gènere

Codi del cas:

.....

Dades de les persones que formen la Comissió

.....

Data de l'inici de registre del cas:

.....

Data del primer contacte amb la presumpta víctima:

En base a una primera revisió de la informació aportada al model de denúncia es considera assetjament:

- Psicològic/laboral
- Per assetjament sexual
- Per raó de sexe/gènere
- Per raó d'orientació sexual
- Per raó d'identitat de gènere

Justificació de la tipificació i graduació:

- S'ha d'aplicar el procediment informal perquè es tracta d'una falta lleu (identificar quina):

- S'ha d'aplicar el procediment formal perquè es tracta d'una falta greu o molt greu (identificar quina):

Descripció de les accions d'anàlisi o investigació realitzades per la Comissió (indicar dates, persones entrevistades, recollida d'indícis o proves, etc.):

.....

.....

Mesures cautelars i correctores proposades (si n'hi ha):

Acord de les parts implicades respecte de l'aplicació del protocol i les mesures correctores determinades:

.....

.....

Data: Data:

Firma de la persona denunciant: Firma de la persona denunciada:

¿Es considera que es pot tancar el cas?

- No. Proposta de noves accions (identificar dates, persones implicades, etc.)
- Sí. Justificació:

Acord de tancament del cas

.....

Data i firma persona denunciant: Data i firma de la persona denunciant:

.....

Data i firma de les persones que han format part de la Comissió Protocol Assetjament i de les que han format part en els acords

10.9. Mesures preventives i de sensibilització

Mesures preventives i de sensibilització per a un espai de treball lliure de violències masclistes:

- Elaborar material divulgatiu, adreçat sobre els diferents tipus d'assetjament i com actuar
- Difondre la informació i el protocol a través dels correus electrònics, tant a treballadores com a sòcies
- Protocol d'assetjament sexual o per raó de gènere visible al web
- En el cas de treballar amb menors és obligatori disposar del certificat de delictes sexuals actualitzat
- Facilitar la informació a totes les persones i entitats que s'incorporin de nou
- Realitzar al menys 1 sessió formativa i de sensibilització a l'any a les persones treballadores i sòcies, per explicar els seus drets, reglament i actuacions davant una situació d'assetjament laboral.
- Elaboració de material físic de sensibilització a l'espai (díptics, cartelleria, etc.), incloent campanyes temàtiques (exemple: contra els micromasclismes).
- Vetllar que els espais siguin segurs, amb una il·luminació correcta.
- Enviar qüestionaris anònims periòdicament per tal de detectar o prevenir situacions d'assetjament