

PROTOCOL CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

versió març 2024
Aprovat per Consell Diocesà 19/03/2024

DECLARACIÓ DE CÀRITAS DIOCESANA DE SANT FELIU DE LLOBREGAT

Totes les persones tenen el mateix dret a ser tractades amb dignitat i respecte. Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat considera que qualsevol forma de violència masclista és un atemptat contra la dignitat de les persones, una violació als drets fonamentals de les persones i una manifestació de desigualtat entre homes i dones.

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat declara que qualsevol tipus de manifestació d'aquest tipus, serà totalment inacceptable i sota cap concepte es tolerarà o encobrirà.

Totes les persones que formen l'entitat tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relaciona (persones voluntàries, col·laboradores, participants, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

OBJECTE DEL PROTOCOL

L'objectiu general és el d'establir un procediment per prevenir, detectar i actuar davant situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de identitat de gènere que es puguin produir dins l'entitat, així com l'assetjament per raó d'orientació sexual i l'assetjament per raó d'expressió de gènere, especialment vetllant per la situació de les persones contractades per l'entitat, durant la jornada de treball, així com dels usuaris i els voluntaris en les relacions amb l'entitat. És un compromís per a la consecució d'un pla d'acció amb l'objectiu de prevenir i d'assolir l'erradicació total d'aquestes conductes, i garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Els **objectius específics** d'aquest protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització els usuaris, el personal laboral i els voluntaris, sobre el maltractament, l'abús, les conductes similars i la necessitat d'educar tothom en temes de gestió positiva dels conflictes a fi d'evitar-los.
- Obtenir informació necessària de diagnosi sobre aquesta temàtica dins l'entitat.
- Habilitar recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament
- Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
- Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
- Garantir la seguretat, integritat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, l'aplicació de mesures que es produeixin en cada cas per a la protecció de les víctimes en tot moment, acabar amb l'assetjament i si cal aplicar mesures sancionadores i legals que calguin.

ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ

L'àmbit de protecció són **les persones que treballen a Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat** així com el **voluntariat i les persones que col·laboren amb l'entitat**, sigui quina sigui la seva funció i nivell jeràrquic.

Aquest protocol, engloba totes les **situacions que es produeixin en un entorn vinculat a l'àmbit laboral** (Càritas parroquials, Serveis Generals, viatges laborals, jornades de formació, correu electrònic de l'entitat, eines confederals, etc.) i s'entén per laboral el vincle o la relació que s'estableix entre les persones que per raó de feina o professió es relacionen.

Marc Legal

Normativa catalana

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Normativa espanyola

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat.
- Llei 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Normativa europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

Normativa Internacional

- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958 incloïa la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pequín, es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa

física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

- C190 - Conveni sobre la violència i l'assetjament, 2019. OIT.

CONCEPTE

1- Violència: Acció, omissió o tracte negligent que priva les persones dels seus drets i benestar; que amenaça o interfereix el seu desenvolupament físic, psíquic o social, amb independència de la seva forma i mitjà de comissió, inclosa la que es fa fent servir les tecnologies de la informació i la comunicació, especialment la violència digital.

2- Assetjament: Exposar a una persona a accions violentes, de manera reiterada, que duen a terme una, o varies persones amb la intenció de causar un mal físic, emocional o psicològic a ella, a les coses, o a les persones que s'estima.

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

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

S'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL	
VERBAL	• Fer comentaris sexuals obscens. • Fer bromes sexuals ofensives. • Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes. • Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. • Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. • Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. • Demandes de favors sexuals.
NO VERBAL	• Gestos obscens. • Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit. • Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
FÍSIC	• Apropament físic excessiu. • Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats). • Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

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

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

TIPUS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
Utilitzar humor sexista.
Menystenir la feina feta per les dones.
Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

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

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

5. Assetjament per raó de l'orientació sexual, el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

6. Assetjament per raó de la identitat sexual, Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, o els de raó d'orientació i d'identitat sexual es poden manifestar en una **gran varietat de formes**. Hi ha conductes o accions

ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament. Es distingeix:

1. **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
2. **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

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

L'assetjament sexual i els assetjaments descrits anteriorment, poden produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'organització, o es produeix per part d'aquesta: participants, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

TIPUS D'ASSETJAMENT DEPENDENT DE LA POSICIÓ JERÀRQUICA.

Encara que la forma habitual d'assetjament requereix una posició jerarquitzada de poder, també es donen altres maneres d'agressió:

Assetjament descendent.

Es dona quan una persona que ocupa una posició jeràrquica superior agredeix a una altra que ocupa una posició inferior.

Assetjament horitzontal.

Es refereix a l'assetjament que s'origina entre companys de la mateixa categoria o nivell jeràrquic.

Assetjament ascendent.

Es dona quan una persona que ocupa una posició jeràrquica inferior agredeix a una altra que ocupa una posició superior.

DRETS I OBLIGACIONS

L'entitat

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones de l'entitat. Per aquest motiu té l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc i proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Representació legal dels treballadors i treballadores

La representació de les persones treballadores ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització.

S'articularan mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Contribuir a la detecció de situacions de risc i proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.

- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions

Personal de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat

Totes les persones tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

El personal de Càritas té les següents **obligacions**:

- Tractar amb respecte els companys i les companyes, els comandaments, els subordinats, o a qualsevol altra persona que col·labori d'una manera o altre amb l'entitat.

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

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

- Denunciar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement, amb el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

ACTUACIONS

Actuacions preventives

L'entitat ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació s'indiquen algunes mesures que s'han de poder desenvolupar:

- **Planificar formació** específica a tots els nivells jeràrquics.
- **Difondre informació** a través de mitjans interns de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla difusió.
 - Fer sessions d'informació a les persones de l'entitat per explicar-los els seus drets, sancions i procediment per activar el protocol.
 - Oferir càpsules formatives i informatives a responsables.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en l'acollida del personal de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, així com a l'acollida de les persones voluntàries.
 - Difondre l'existència del **Canal de Denúncia**, on vehicular les possibles denuncia de situacions de violència o assetjament.

Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament

La persona que pateix la situació d'assetjament, o qualsevol persona que se n'assabenti, ha de formular la queixa a través del CANAL de DENÚNCIA (situat a la pàgina web www.caritassantfeliu.cat). A través d'aquest canal es formula la queixa i es demana suport a l'entitat per a resoldre-ho.

Comunicació directa de la persona afectada o tercers:

La denúncia la pot enviar la mateixa persona, un testimoni, o qualsevol persona que en tingui coneixement. El CANAL de DENÚNCIA permet confidencialitat, assigna un número de referència per fer el seguiment posterior, i està a l'abast de totes les persones contractades, voluntàries o alienes a l'entitat, ja que està disponible a través de la web pública)

L'assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

Càritas Diocesana de sant Feliu de Llobregat es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no en formen part però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Quan es produeixi un cas denunciat es cercarà una persona que realitzi la funció de **Persona de Referència** per a l'acompanyament de la víctima, amb la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

A Càritas Diocesana de Sant Feliu, les persones de referència seran els psicòlegs supervisors d'equips i de teràpies. S'informarà oportunament d'aquestes persones per poder-les contactar.

Les seves **funcions** són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i de les obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.
- Mantenir total confidencialitat del contingut de les consultes que rebin, vehiculant a través del canal de denúncies de CDSF el coneixement de casos que puguin implicar delictes reconeguts en la legislació vigent en matèria d'abusos i assetjament, si la persona afectada directament no volgués fer-ho i comptant amb el seu vist-i-plau.

Aquesta persona/persones de referència reportarà a la Comissió els casos que hagi acompanyat, sense identificar a la persona víctima ni l'agressora.

REACCIÓ DAVANT LES INFRACCIONS

Identificació d'indicis - Instrucció

El **Delegat de Compliment Normatiu** recollirà la denúncia, i farà la **Instrucció** de la mateixa, recollint tota la informació necessària per conèixer què a passat, persones implicades, realitzant per part de l'instructor (delegat de compliment normatiu), un expedient d'instrucció que contindrà tots els documents recollits, les entrevistes, els testimonis...

S'avaluarà si calen accions preventives, dels tipus següents:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.

- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

Des del moment que es rebí la denúncia, la Unitat de Compliment normatiu buscarà una Persona de referència és la persona l'encarregada de portar a terme les tasques d'acompanyament al llarg del procés d'instrucció i és la persona de referència per a qui ha patit l'assetjament: resol dubtes i qüestions sobre el Protocol i el procés que se'n deriva i, al mateix temps, ofereix suport emocional bàsic a la víctima. Questa persona serà interna o externa, en funció de si en aquell moment l'entitat disposa d'algun professional suficientment format en l'àmbit per poder dur a terme un bon acompanyament a la víctima.

El primer pas de la valoració el duu a terme la persona de referència amb la realització d'una entrevista a la persona que ha denunciat la possible situació d'assetjament, per tal de fer una valoració inicial de la situació (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona). En aquesta entrevista també s'informarà la persona afectada dels drets que té i de totes les opcions i accions que es poden emprendre.

A partir de l'entrevista, es pot valorar a quin dels casos següents correspon la situació que ha comunicat la persona:

- Situació de conflicte.
- Assetjament (laboral o sexual).
- Risc psicosocial.
- Situació en què no hi ha cap conflicte que requereixi una intervenció psicosocial.

Tota aquesta informació es treballarà conjuntament amb els instructors del cas (Delegat de Compliment normatiu) per tal que es complementi tota la informació que permeti proposar solucions a la situació.

Durant el procés de valoració i el procés d'intervenció, la persona treballadora podrà disposar de la participació de la Comissió d'Igualtat, sempre que ho sol·liciti.

L'Instructor haurà d'elaborar **un informe escrit** on s'expressin les evidències de la situació d'assetjament que s'ha produït.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

A partir de la informació de la Instrucció, el Delegat de Compliment Normatiu elaborarà un informe escrit que passarà a la Unitat de Compliment Normatiu per prendre una decisió que resolgui la situació. La instrucció farà propostes de possibles solucions. En cas de tractar-se d'un cas prou greu que constitueixi delictes, des del mateix Delegat de Compliment Normatiu ho elevaran a l'autoritat corresponent, jutjat o fiscalia.

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

Actuacions d'intervenció

El procediment ha de ser àgil i ràpid, oferir credibilitat, transparència i equitat i ha de protegir la intimitat, confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. En aquests sentit, es protegirà a la víctima des del punt de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuïn les presumptes situacions d'assetjament.

S'establiran les mesures cautelars que es considerin adequades, tenint en compte les conseqüències físiques i psicològiques que se'n derivin d'aquesta situació i atenent especialment a les circumstàncies laborals del presumpte agredit o agredida.

La persona que presenta una queixa o denúncia té dret a:

- Tenir garanties que aquesta queixa o denúncia es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran
- Rebre un tractament just

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa o denúncia
- Rebre una còpia de la denúncia i poder-hi respondre
- Rebre un tractament just

Solució - Decisió

Amb tota la informació la Unitat de Compliment Normatiu haurà de prendre la decisió que consideri més adequada per tota la organització.

La decisió haurà de tenir en compte totes les conseqüències possibles:

- Admet un acord entre les parts per resoldre la situació
- Cal algun canvi de llocs de treball per evitar repetició
- S'ha d'extingir alguna relació laboral per haver comés una falta greu segons la Normativa Interna (Codi ètic, Codi de Conducta...)
- Pot haver afectat altres persones?

Si el cas admet una **solució consensuada** es prepararà un document d'acord, es citarà a les parts, es compartirà i es consensuarà el document i es signarà per totes les parts.

L'Informe ha d'indicar:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

S'informarà a la Comissió d'Igualtat de la denúncia i la solució adoptada.

Informar del resultat i del dret a recórrer a totes les parts implicades, si el resultat no és satisfactori:

S'informarà a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

Totes les queixes i denúncies internes **seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.**

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

La durada de tot el procés no serà superior als quinze dies laborables.

Si en finalitzar el procés d'intervenció es conclou que **els fets analitzats poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari**. En l'aplicació del conveni col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, l'assetjament sexual i l'assetjament moral estan tipificats com a faltes molt greus (article 51). En el nostre conveni també queda recollit (article 48).

Es garantirà que en l'àmbit de l'entitat no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, facin de testimoni, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'aquesta mena, sigui per si mateixos o davant de tercers.

No obstant l'exposició anterior, les denúncies, al·legacions o declaracions de tercers que es demostrï que s'han fet intencionadament, que no són honestes o que són doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en el seu dret hi poguessin correspondre.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir **accions legals** per la via administrativa (inspecció de treball) o judicial (jutjat social) per a protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, aquestes vies de resolució internes semblin inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi penal, article 184), cal recórrer a la via penal.

SEGUIMENT DEL PROTOCOL

La Comissió d'Igualtat serà l'encarregada de fer seguiment i actualització del protocol. També de reunir-se mínim cada tres mesos per revisar les denúncies que s'hagin pogut produir d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.