



Protocol per a la prevenció de l'assetjament a la feina



**L'ASSOCIACIÓ
DRETS SEXUALS
I REPRODUCTIUS**



+34 933 055 322



www.lassociacio.org



Pere Vergés 1, Barcelona



coordinacioprojectes@lassociacio.org

Barcelona, a 08 de juny del 2018

INDEX

1. DEFINICIONS I TIPOLOGIES
2. ÀMBIT DE PROTECCIÓ
3. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS
 - a. La direcció de l'Associació
 - b. Treballadors
 - c. Socis i sòcies
4. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
5. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ
6. ASSESORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: LA PERSONA DE REFERÈNCIA
 - a. Persones de referència
7. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'ENTITAT
 - a. Queixa
 - b. Denúncia
8. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS
9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL
10. RESPONSABILITATS

1. DEFINICIONS I TIPOLOGIES

Concepte d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe

L'assetjament sexual pot definir-se com la conducta de naturalesa sexual que afecta la dignitat de la dona i de l'home a la feina, i que es manifesta mitjançant actes, gestos o paraules amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat de la persona, creant un entorn intimidador, hostil, humiliant o ofensiu i tenint en compte que el subjecte actiu sap o hauria de saber que aquesta conducta no és desitjada per a la persona assetjada. Es consideraran constitutives d'assetjament aquelles conductes realitzades per qualsevol persona relacionada amb la persona assetjada per causa de la feina, i/o les realitzades aprofitant una situació de superioritat i aquestes conductes poden ser tant de caràcter ambiental com d'intercanvi.

A títol d'exemple, es relacionen les conductes següents:

❖ De caràcter ambiental:

- Observacions suggerents, bromes o comentaris sobre l'aparença o la condició sexual del col·laborador/a.
- L'ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o altre tipus d'imatges i objectes, tots amb contingut sexual explícit.
- Gestos, ganyotes, sorolls, trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic o telefònic de caràcter ofensiu i/o de contingut sexual.

❖ D'intercanvi.

- El contacte físic deliberat i no sol·licitat o un apropament físic excessiu o innecessari.
- Invitacions persistents de participar en activitats socials lúdiques, malgrat que la persona que rep les propostes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Invitacions impúdiques o comprometedores i peticions de favors sexuals que puguin associar-se, mitjançant actituds i insinuacions, o impliquin directament, una millora de les condicions de treball o de l'estabilitat en la feina o afectar la carrera professional, i/o puguin existir amenaces si la persona assetjada no les accepta.
- Qualsevol altre comportament que tingui com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació del col·laborador/a per raó de la seva condició sexual.

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades i recíproques en la mesura que les accions constitutives no són desitjades per la persona que n'és objecte.

Quant al subjecte actiu, es considerarà assetjament quan provingui de caps, companys i fins i tot clients, proveïdors o tercers relacionats amb la persona assetjada a causa de la feina, i sempre i quan estiguin dins de l'esfera de control de l'activitat laboral de l'Associació.

Quant al subjecte passiu, sempre quedarà referit a qualsevol col·laborador/a independent del mateix nivell.

L'àmbit de l'assetjament serà el centre de treball i si es produeix a fora s'haurà de provar que la relació és per causa o com a conseqüència de la feina.

La protecció respecte de l'assetjament sexual s'estén a l'assetjament per raó de sexe (assetjament sexista) en l'àmbit laboral. Aquest assetjament està constituït per qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Quan aquest assetjament sigui d'índole sexual, es considerarà assetjament sexual.

Concepte d'assetjament moral

L'assetjament moral es defineix com l'actuació d'una persona o d'un grup de persones que exerceixen una violència psicològica abusiva i injusta de manera repetida i deliberada sobre una altra persona o persones, en circumstàncies relatives a la feina, amb la finalitat o efecte de destruir les xarxes de comunicació de la persona assetjada, danyar la seva reputació, minar la seva autoestima, pertorbar l'exercici de les seves tasques, degradar deliberadament les condicions de treball de l'agredit/da o agredits/des i aconseguir que finalment aquella persona o persones abandonin el seu lloc de treball, provocant un dany progressiu i continu a la seva dignitat.

Els principals elements de l'assetjament moral són:

- ❖ L'existència real d'una finalitat lesiva de la dignitat professional i personal de l'empleat/ada, específicament destinada a l'empleat/ada en qüestió.
- ❖ La falta de justificació de les actuacions realitzades de manera recurrent i durant un temps prolongat.
- ❖ Que les actuacions produeixin una actitud de rebuig a qualsevol persona mínimament sensata i raonable.

Es dirigeix cap a un empleat/ada, un subordinat/ada (assetjament moral descendent), encara que també pot ser contra altres companys/es de feina (assetjament moral horitzontal) o fins i tot contra un superior/a (assetjament moral ascendent).

A títol d'exemple, es consideren comportaments que per si mateixos o juntament amb altres poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament moral, les següents:

- ❖ Les actuacions que persegueixen reduir les possibilitats de la persona assetjada de comunicar-se adequadament amb altres, fins i tot amb el mateix assetjador/a, entre les quals es poden incloure actituds com: ignorar la presència de la persona assetjada, desqualificar sense motiu les tasques que realitza, criticar la seva vida privada o amenaçar-la, tant verbalment com per escrit.
- ❖ Les actuacions que tendeixen a evitar que la persona assetjada tingui la possibilitat de mantenir contactes socials, com assignar-li llocs de treball que l'aïllin dels seus companys/es o prohibir als companys/es que parlin amb la persona assetjada.

- ❖ Les actuacions dirigides a desacreditar o impedir a la persona assetjada de mantenir la seva reputació personal o laboral, com poden ser: ridiculitzar o calumniar la persona assetjada, qüestionar constantment les seves decisions o obligar-la a realitzar un treball humiliant o a atacar les seves creences polítiques o religioses.
- ❖ Les actuacions dirigides a anul·lar l'ocupació de la persona assetjada i la seva ocupabilitat, com poden ser no assignar-li cap feina o assignar-li tasques totalment inútils o de compliment impossible.
- ❖ Les actuacions que afecten la salut física o psíquica de la persona assetjada, com poden ser: obligar-la malintencionadament a realitzar treballs perillosos o especialment nocius per a la salut o amenaçar-la o agredir-la físicament.

TIPOLOGIES

A **nivell legal** es distingeixen dos tipus d'assetjament:

Assetjament d'intercanvi

(també anomenat xantatge sexual o quid pro quo)

És aquell que prové d'un superior jeràrquic o bé d'altres persones que poden influir d'alguna manera en l'ocupació i les condicions laborals de la persona assetjada. Abús d'autoritat per jerarquia i lloc de poder que ocupa.

Assetjament ambiental

És aquell que prové de companys o terceres persones relacionades amb el treball, que fa que l'entorn de la persona assetjada es converteixi en hostil, intimidatori o humiliant. Crear un ambient de treball hostil, les conseqüències sobre l'entorn poden afectar la seva ocupació.

I en funció del **vincle laboral** entre la persona assetjadora i la persona assetjada es consideren:

Assetjament vertical descendent

Comandament- subordinat/da.

Assetjament vertical ascendent

Subordinat/da- comandament.

Assetjament horitzontal

Entre companys/es.

2. ÀMBITS DE PROTECCIÓ

A l'efecte de qualificar com a "laboral" l'assetjament sexual i l'abús es té en compte que els límits de l'entorn laboral no són determinats ni pel lloc físic, ni per la jornada, ni per la forma de vinculació jurídica amb els/les treballadors/es de l'Associació Drets Sexuals i Reproductius (d'ara en endavant l'Associació).

La qüestió rellevant és la relació de causalitat entre assetjament/abús i el treball o activitat professional doncs aquest no s'hauria produït si la persona no hagués prestat els seus serveis a l'entitat. A més, qualsevol lloc o moment en el qual les persones es troben per qüestions professionals i laborals es considera "entorn laboral".

El protocol dóna cobertura a:

- ❖ Personal de l'Associació
- ❖ Persones en procés de formació (becaris/àries i estudiants en pràctiques).
- ❖ Persones usuàries, adolescents, adults i infants.
- ❖ Socis i sòcies de l'Associació.
- ❖ Persones proveïdores del centre.

3. OBLIGACIONS I ORIENTACIONS

Obligacions de l'entitat (Àmbit orgànic i de gestió):

L'Associació té la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball saludable, l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i establir procediments per a la seva prevenció i sanció (Llei orgànica 3/2007, art. 48).

És obligació de totes les persones amb responsabilitats de direcció:

- ❖ Tractar tothom amb respecte i educació, i evitar qualsevol comportament o actitud que pugui ser ofensiva, molesta o discriminatòria.
- ❖ Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i dels principis que estableix el protocol.
- ❖ Observar els indicis d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i establir mesures per eradicar-les.
- ❖ Facilitar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i els processos establerts.
- ❖ Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- ❖ Informar o transmetre les queixes i/o les denúncies a la Comissió d'avaluació i seguiment creada a l'efecte.
- ❖ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- ❖ Actuar com a garante dels processos i dels compromisos establerts vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.
- ❖ Garantir que no hi haurà represàlies cap 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 i que no se'n derivin represàlies.
- ❖ Garantir el deure de confidencialitat dels casos.

La Direcció de l'Associació

L'Associació té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'entitat.

- ❖ Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- ❖ Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- ❖ Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- ❖ Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- ❖ Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- ❖ Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- ❖ Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- ❖ Mantenir la confidencialitat dels casos.

Obligacions dels treballadors i les treballadores (àmbit de gestió):

Totes les persones que treballen a l'entitat tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe.

Ahora, tothom ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització dels treballadors, les treballadores i el cos tècnic davant d'aquests fets i la informació a la direcció de l'entitat de les conductes o els comportaments que tinguin coneixement i que els puguin propiciar (art. 48.2).

És obligació de les persones treballadores:

- ❖ Implicar-se en la definició de la política de l'entitat contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe; participar en l'elaboració del protocol si així se'ls sol·licita (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- ❖ Contribuir a la prevenció creant una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- ❖ Establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments i contribuir a la detecció de situacions de risc.
- ❖ Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- ❖ Actuar com a garants dels processos i dels compromisos establerts per l'entitat, vetllant per l'aplicació d'aquest protocol i establint mecanismes per modificar els procediments, si és necessari.

- ❖ Garantir que no hi haurà represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual.
- ❖ Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.
- ❖ Garantir el deure de confidencialitat.
- ❖ L'obligació de tractar els altres amb respecte.
- ❖ L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- ❖ L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.
- ❖ Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.

Obligacions de les persones sòcies:

Els socis i les sòcies, tenen un paper clau per crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sexual sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat sobre el tema, així com garantir uns estàndards de conducta pròpia i envers els altres que no siguin ofensius.

Són obligacions i drets dels socis i sòcies:

- ❖ El dret a un entorn saludable i a no patir ni assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe ni per orientació sexual.
- ❖ L'obligació de tractar els altres amb respecte i de no assetjar sexualment ni assetjar per raó de sexe i/o orientació sexual i no ignorar aquestes situacions.

També, els socis i sòcies haurien de:

- ❖ Informar de les situacions d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual de què es tingui coneixement.
- ❖ Cooperar en la investigació d'una denúncia interna d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i/o orientació sexual (sempre respectant la confidencialitat del cas).

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

Per a persones que consideren que l'estan patint

Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Bé parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit.

És important prendre nota de qualsevol incident (què ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciats).

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

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

S'ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés.

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'entitat: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una "persona de referència" per resoldre el problema, o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, es sancioni la conducta.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa (Inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets. I sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal.

Testimonis

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho:

- ❖ Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- ❖ Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- ❖ Informar l'entitat / demanar suport a l'entitat / presentar una queixa o una denúncia interna.

5. INFORMACIÓ, SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

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

Específicament es faran accions per a aquests tres nivells de persones:

- ❖ Les persones que s'incorporen a l'organització.
- ❖ Les persones amb responsabilitats de direcció.
- ❖ Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

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

D'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds per donar suport en aquest procés.

Són PERSONA DE REFERÈNCIA:

- Sílvia Aldavert
- Elena Fontela

Les seves funcions són:

- ❖ Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- ❖ Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- ❖ Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- ❖ Informar dels drets i obligacions.
- ❖ Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- ❖ Facilitar assistència per resoldre el problema.

Per contactar amb les persones de referència es pot realitzar a les següents dades:

NOM	CÀRREC	TELÈFON CONTACTE	CORREU ELECTRÒNIC
Sílvia Aldavert	Directora l'Associació	933055322	coordinacioprojectes@lassociacio.org
Elena Fontela	Recursos Humans	933055322	efontela@lassociacio.org

7. VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L'INTERN DE L'ENTITAT

Presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'entitat per tal de resoldre aquesta situació.

La PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud.

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

- ❖ **Estadi inicial:** Formulació d'una queixa: comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'entitat ha designat per donar-te suport en aquesta situació.
- ❖ **Anàlisi dels fets:** Recollida d'informació, la PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe.
- ❖ Mediació informal per part de la persona de referència.

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona i comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.

Denúncia interna i investigació

Quan els intents de solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació), s'han rebutjat o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

- 1. Presentar una denúncia interna:** comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'entitat i la representació de les persones treballadores, el Departament de l'Àrea de Gestió de Persones, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'entitat.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

- ❖ Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.

- ❖ Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- ❖ Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- ❖ Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

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

- ❖ Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- ❖ Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- ❖ Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- ❖ I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció/la representació de les persones treballadores.

2. Instrucció del procediment: La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'entitat i la representació de les persones treballadores.

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

Per això s'haurà de:

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

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

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

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

3. Mesures provisionals durant la instrucció. S'ha de considerar si cal:

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

4. Resolució. Mitjançant un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

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

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

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

8. GARANTIES DEL PROCÉS I TERMINIS

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

- ❖ Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- ❖ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ❖ Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- ❖ Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- ❖ Rebre informació de les accions correctores que en resulten.
- ❖ Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- ❖ Estar informada de la queixa/denúncia.
- ❖ Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- ❖ Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- ❖ Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- ❖ Rebre un tractament just.

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

9. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- ❖ Representant/s de les persones treballadores (a nomenar)
- ❖ Representant/s de la direcció de l'entitat (Sílvia Aldavert)
- ❖ Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Les funcions de la Comissió de Seguiment són:

- ❖ Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- ❖ Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

10. RESPONSABILITATS

Treballador/a assetjat/da:

- Comunicar l'assetjament en el menor temps possible al Responsable del Centre si es requereix assistència mèdica, anar a la mútua.
- Col·laborar en la Investigació, juntament amb la direcció del centre, el responsable immediat, la persona accidentada i testimonis, en el cas que hi siguin. Aquesta investigació ha de ser el més detallat possible, incloent dades de la situació, fets observats o declaracions de testimonis.
- Valorar la interposició de la corresponent denúncia davant l'autoritat policial.

Responsable del centre:

- Donar suport immediat a la persona assetjada.
- Comunicar l'acte d'assetjament a la Direcció de l'Associació.
- Enviar la informació necessària a l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals de l'entitat. Col·laborar amb la Direcció en les actuacions oportunes.

Direcció:

- Elaborar una declaració dels principis que té l'organització sobre riscos psicosocials i condemnar tota conducta que atempti contra la dignitat dels treballadors/es: Declaració institucional vers la violència al lloc de treball.
- Difondre entre els treballadors i treballadores el protocol d'assetjament sexual: pàgina web, intranet, tauler d'anuncis, etc.
- Estil de direcció basat en l'obertura, comunicació i diàleg. Garantir la formació i informació d'aquests riscos.
- Sol·licitar tota la informació entorn l'incident d'assetjament.
- Recolzament immediat a la persona assetjada: Oferir recolzament psicològic a la víctima assetjada i oferir assessorament jurídic, si és el cas.
- Facilitar la reincorporació a la víctima al seu lloc de treball assegurant-li la seva seguretat, adaptant si és precís les seves funcions.
- Realitzar una carta d'amonestació a la persona autora de l'agressió, i emprendre les mesures legals corresponents.