

xera

Acció social



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ EN SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE GÈNERE I/O PER RAÓ D'IDENTITAT/EXPRESSIÓ DE GÈNERE EN L'ENTORN LABORAL

XERA 2024

Versió número 2.¹
Entrada en vigor 4 de setembre de 2024.
Vigent fins el 04/09/2028²

¹ La primera edició va realitzar-se a l'any 2022.

² Sempre i quan no s'hagi d'incloure informació nova segons possibles modificacions en la legislació corresponent.

Índex

1.	Presentació.....	4
2.	Objectius i àmbit d'aplicació	4
3.	Definicions	5
4.	Principis i garanties	8
5.	Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores	10
	Obligacions de l'empresa	10
	Drets i obligacions de les persones treballadores	10
6.	Actuacions de prevenció	10
7.	Procés d'intervenció i diagrama	11
	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	11
8.	Seguiment i avaluació	16
9.	Annexes	18
	Bibliografia i recursos	19

1. Presentació

L'Associació Educativa Xera va néixer a l'any 2010 com una entitat de caràcter social i sense afany de lucre que vincula als col·lectius vulnerables amb la comunitat vetllant pels seus drets. Des de la nostra entitat treballem des d'una perspectiva holística i comunitària vinculant-nos en xarxa amb la resta d'agents territorials del barri barceloní de Sants-Badal i voltants. Els nostres àmbits d'actuació es centren en diferents col·lectius de població en situacions de vulnerabilitat i risc social: persones amb diversitat funcional, infants, adolescents i gent gran. Impactem millorant el benestar d'aquests col·lectius a través de diversos projectes i programes d'intervenció social i educativa que despleguem al nostre territori.

Des de fa anys volem incorporar els valors i principis de l'economia social i solidària a la pràctica quotidiana de l'entitat. D'entre aquests valors de la carta solidària destaquem i incorporem, al present protocol, l'equitat, el treball digne i el compromís amb l'entorn. Al marc de l'elaboració del pla d'igualtat de gènere intern que estem impulsant aquest any 2024 ens vam proposar des de la Comissió Negociadora del Pla (la qual compta amb representació legal de l'empresa i de les persones treballadores) revisar i millorar el protocol per a la prevenció i actuació en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere a l'entorn laboral de la nostra associació.

Des de l'Associació Educativa Xera manifestem el nostre compromís per assolir espais de treball amables i segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual o discriminatori, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral. Així mateix, manifestem el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que hem elaborat aquest protocol el qual preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació basada en la reparació davant de situacions d'assetjament.

Per implementar aquest protocol trobem necessària la implicació de totes les persones, tant de manera col·lectiva i individual, des de les responsabilitats que es desenvolupen a l'apartat de "Drets i obligacions" d'aquest mateix document.

2. Objectius i àmbit d'aplicació

Els objectius:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere a l'àmbit laboral.

2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral que asseguri espais i relacions que respectin la integritat i dignitat de les persones.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

L'àmbit d'aplicació:

El Protocol és assumit per l'Associació Educativa Xera i s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral, tenint en compte que els límits d'aquest entorn no estan determinats pel lloc físic.

Serà d'aplicació a:

- Les persones treballadores de l'entitat en el seu entorn laboral.
- Les persones sòcies.
- Les persones contractades o en prestació de serveis.

La responsabilitat de l'associació inclou la protecció d'aquestes persones davant conductes d'assetjament produïdes entre persones de la mateixa entitat. També aquesta protecció inclou a persones de l'empresa que hagin sigut assetjades per persones externes vinculades a l'empresa i al contrari, persones externes que hagin sigut afectades per part de persones de l'empresa.

S'informarà d'aquest protocol a totes les persones i entitats que tinguin relació amb l'associació: persones treballadores, sòcies, empreses proveïdores, participants de les activitats i l'espai, etc.

3. Definicions

Aquest protocol atén vulneracions de drets, majoritàriament dirigides cap a les dones i persones del col·lectiu LGTBI. És per això que considerem essencial treballar des d'una perspectiva de drets lligada a una perspectiva de gènere feminista i interseccional.

Aquesta perspectiva ens obliga, per una banda, a col·locar al centre el respecte, la

protecció i la garantia dels drets humans com a pilars bàsics i, d'una altra banda, visibilitzar les desigualtats estructurals que impedeixen que una part de la població pugui exercir-los plenament.

Aquest enfocament feminista i interseccional també fa visibles i desnaturalitza els discursos i pràctiques que mantenen i perpetuen les violències masclistes i LGTBIfòbiques, amb l'objectiu de trencar la impunitat de les persones que puguin ser agressores en primer lloc i, paral·lament, centrar la intervenció en les repercussions que poden tenir aquestes agressions en les persones que puguin haver patit situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

A continuació desenvolupem algunes definicions claus:

Què és l'assetjament sexual?

“Comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·liant, ofensiu o molest”.

[Llei 05/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista \(article 5\)](#)

A tall d'exemple, i sense excloure o limitar, es considera que els comportaments següents poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
- Fer comentaris o bromes sexuals obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.
- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Fer ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment explícit.
- Enregistrar, difondre o publicar informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.
- Enviar correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu per qualsevol mitjà inclosos els digitals.
- 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).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's a requeriments sexuals o

perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).

- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Què és l'assetjament per raó de gènere?

“Constitueix qualsevol comportament dut a terme en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidador, degradant o ofensiu. Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments en l'àmbit laboral per raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com els que es produeixen per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones, en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (per exemple, un canvi d'horari, canvi de funcions o de lloc de treball)”.

[Article 7.2 de la Llei orgànica 3/2007](#)

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó de gènere:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el gènere i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de gènere.
- Fer servir formes ofensives per adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de gènere.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de gènere.

Què és l'assetjament per raó d'identitat/expressió de gènere i/o d'orientació sexual?

“Constitueix qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat, la seva integritat física o psíquica, o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest”

Llei catalana 11/2014.

A tall d'exemple, sense excloure o limitar, es consideren els comportaments següents susceptibles de ser assetjament per raó d'identitat/expressió de gènere i/o d'orientació sexual:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes cap a persones LGTBI.
- Dir insults basats en la identitat o expressió de gènere de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó d'identitat o expressió de gènere.
- Fer servir formes ofensives o incorrectes per adreçar-se a una persona trans, com usar pronoms equivocats intencionadament.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de la seva identitat o expressió de gènere.
- Utilitzar humor trànsfob o homòfob.
- Ignorar les aportacions, els comentaris o les accions d'una persona per raó de la seva identitat o expressió de gènere.
- Fer assetjament ambiental per raó d'identitat o expressió de gènere, com crear un ambient hostil amb bromes, comentaris o símbols ofensius cap a la comunitat LGTBI.

4. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció:

- Cal actuar amb respecte i discreció per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat:

- Les persones de referència o que intervinguin en el procediment d'actuació han de garantir la confidencialitat de la persona que denúncia i no poden divulgar informació relacionada amb el contingut.
- 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.

Dret a la informació:

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

Suport de les persones formades:

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

Diligència i compliment de terminis de tramitació:

- Es garanteix el compliment dels terminis de tramitació de les fases del

procediment d'actuació.

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

Tracte just:

- Es garanteix l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies:

- Cap persona implicada no ha de patir represàlies per participar en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.
- Esta prohibit prendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones implicades durant el procés d'investigació i intervenció.

Col·laboració:

- 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.

Procediments d'actuació:

- L'Associació Educativa XERA ha de garantir l'activació del protocol i els procediments d'actuació per a prevenir i atendre casos d'assetjament sexual per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere.
- Es garanteix fer seguiment del cas i impedir que les accions que han conduït l'assetjament es repeteixin.

Mesures cautelars:

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa l'adopció de mesures cautelars (p. ex. canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i aquesta les ha d'acceptar.

Vigilància de la salut:

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. 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 a accident de treball.

5. Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores

Obligacions de l'empresa

- 1) Garantir a les persones treballadores els drets següents en la relació laboral:
 - a) a no ser discriminades sexualment, per raó de gènere o per la seva identitat/expressió de gènere,
 - b) a la informació sobre com actuar en cas d'assetjament i saber que és pot comunicar sense patir represàlies,
 - c) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat, i
 - d) al respecte a la intimitat i a la consideració deguda de la seva dignitat.
- 2) Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.
- 3) Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Drets i obligacions de les persones treballadores

1) Drets:

- a) A un entorn de treball saludable i no patir assetjament.

2) Obligacions:

- a) de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia,
- b) de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Font: Article 4, 5 i 19 del [Real decret 2/2015](#), pel qual s'aprova la Llei de l'Estatut del Treballador i la [Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes](#).

5.1 Drets i obligacions de les persones participants

Les persones participants dels serveis que oferim com a entitat també han de complir amb els drets i obligacions manifestades a través d'aquest protocol. En el cas de les persones menors d'edat a la nostra entitat complim amb la Política de Protecció i Bon tracte cap als NNA segons la Llei Orgànica de Protecció a la Infància.

6. Actuacions de prevenció

Les accions de prevenció negociades entre la representació de l'Associació Educativa Xera i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Incloure una declaració de principis en les sessions en què es presenti l'aprovació del protocol.
- Portar a terme accions periòdiques de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Introduir la difusió del protocol dins del *compliance* de l'entitat.
- Facilitar canals i espais de comunicació i participació, que afavoreixin la cohesió grupal i el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en detectar-los.
- Implantar un procediment efectiu (protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Crear una comissió de seguiment del protocol per a poder controlar i avaluar el procediment implantat.
- Valoració i revisió del protocol en les memòries anuals.

7. Procés d'intervenció i diagrama

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Fase 1: Comunicació i assessorament

Objectiu:

Informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase 2 de la denúncia interna i investigació.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

Qui pot comunicar la situació?

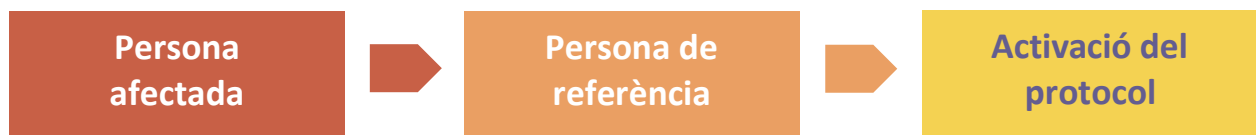
- La persona afectada
- Qualsevol persona o testimonis que adverteixin una conducta d'assetjament

La comunicació es formula una vegada hagin passat els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit o formulari, un correu electrònic o una conversa.

A qui es pot comunicar?

La comunicació es presenta a la responsable de RR.HH., Andréa Martínez (correu: andreamartinez@ongxera.com; telèfon: 930 259 422), la qual té les següents funcions com a persona de referència:

- a) Activar el protocol de prevenció i atenció a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- b) Informar i assessorar a la persona afectada.
- c) Acompanyar a la persona afectada en tot el procés, garantint el principi de confidencialitat.
- d) Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- e) Responsabilitzar-se de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha. Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient d'investigació que es generi.



Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

- 1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- 2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa 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 la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

Objectiu:

Investigar els fets per tal d'emetre un informe sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament.

Creació d'una comissió d'investigació.

Proposar mesures d'intervenció: correctores, sancionadores o mediadores

Quan s'inicia la investigació?

S'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada.

En aquesta fase la persona que fa la denúncia només ha d'aportar proves o indicis que fonamentin les situacions d'assetjament i la persona presumptament assetjadora té el dret de provar-ne l'absència dels fets, en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova.

Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, la persona responsable de la iniciació i tramitació assignarà uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com la suposadament assetjadora, per a preservar-los la identitat.

La denúncia s'ha de presentar per escrit en el model de denúncia interna que s'adjunta com a **annex núm. 1**.

Què fa la comissió d'investigació?

Quan la persona afectada realitza la denúncia, s'ha de crear una comissió interna conformada per persones treballadores de XERA.

- En el cas de que sigui necessari és pot crear una comissió externa, conformada per persones o òrgans bipartits.



Aquesta comissió d'investigació estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'entitat, emet un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament i fa recomanacions, si escau, sobre les intervencions i mesures que són necessàries. Les seves funcions com a comissió són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia. Si la persona denunciant ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i investigació, cal informar-la del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia els fets no estan prou relatats, s'ha de demanar que se'n faci un relat addicional.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.

- Emetre l'informe vinculant.

El procés d'investigació conclou amb un informe vinculant que inclogui les conclusions a les quals s'hagi arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adients. L'informe ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin fet entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - Si la persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Si hi ha dues o més persones assetjades.
 - Si s'acrediten conductes intimidadores o de represàlies per part de la persona assetjadora.
 - Si la persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - Si la persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
 - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, als testimonis les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

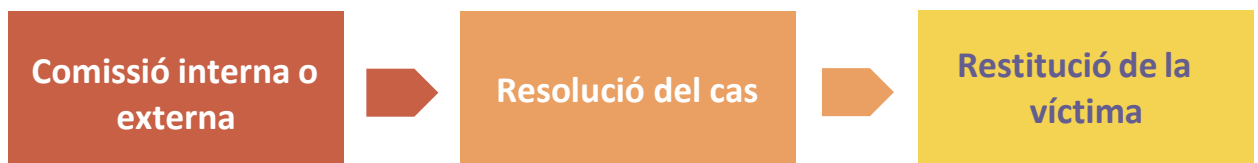
Fase 3: Resolució

Objectiu:

Emetre una resolució del cas, d'acord a l'informe elaborat per la Comissió d'investigació a la persona denunciant i denunciada.

Termini de la resolució:

Segons la Llei Orgànica del 03/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, el termini per resoldre un cas d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere de màxim 20 dies laborals des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.



Contacte de les persones de referència per correu electrònic:

Andréa Martínez – andreamartinez@ongxera.com

Raquel Fernández – acciocomunitaria@ongxera.com

En el cas que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es faria el següent:

- Iniciar l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
- Adoptar mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

En el cas que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxivaria la denúncia.

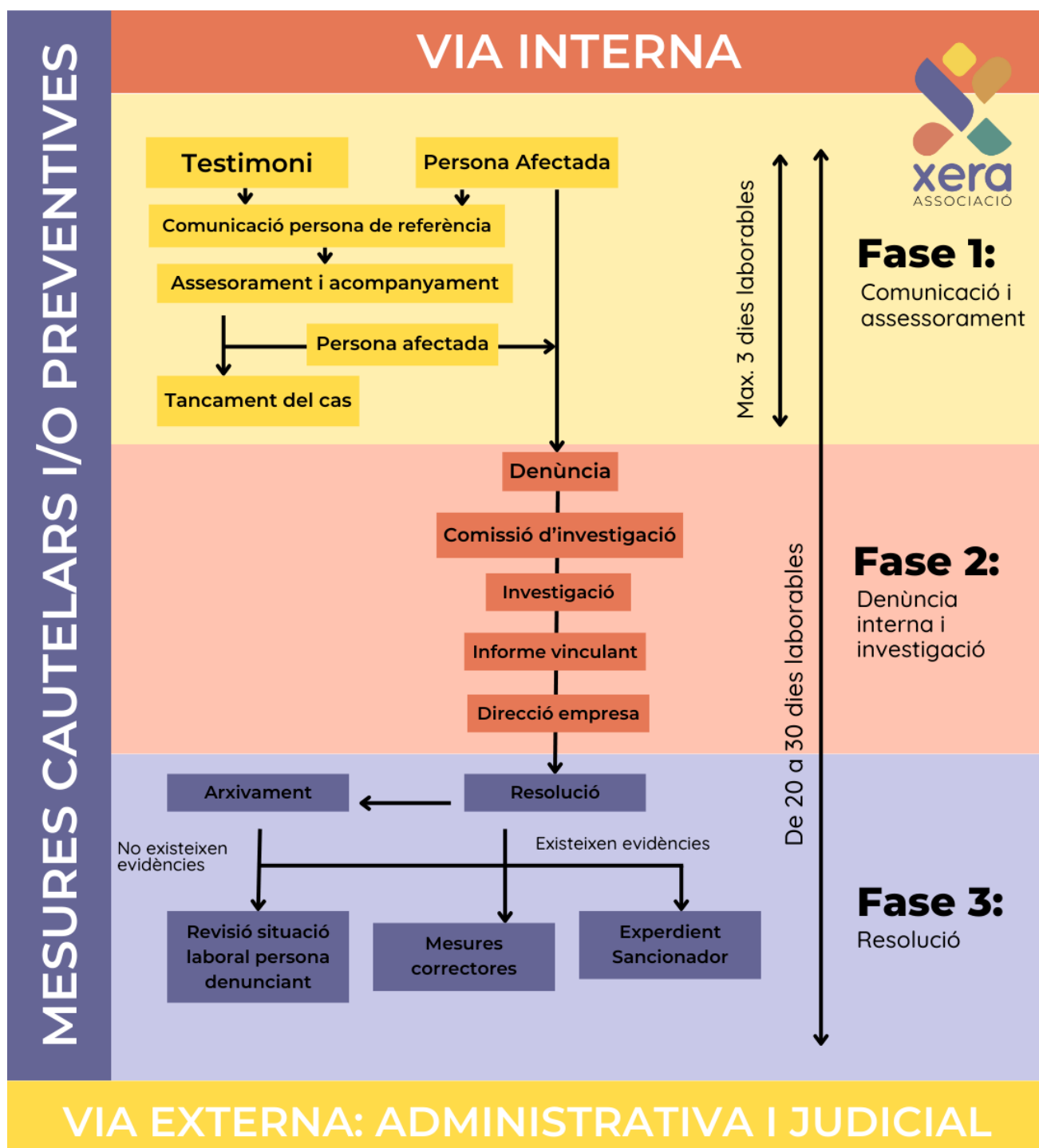
A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es tramet una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la representació legal de les persones treballadores.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s aplicables, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertorqui.

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

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'atenció de l'assetjament, on es visualitzen les vies de resolució, així com les diferents fases de la via interna.

Circuit d'actuació



8. Seguiment i avaluació

El seguiment del Protocol és responsabilitat de la Comissió de Seguiment, que supervisarà el seu funcionament integral anualment i, per tant, cadascuna de les accions que es duguin a terme al seu voltant.

La Comissió valorarà l'organització, coordinació i gestió de les actuacions del Protocol posades en marxa i la seva relació amb els objectius previstos.

L'avaluació se centrarà en la mesura objectiva de les actuacions i intervencions concretes dutes a terme dins de les diferents fases establerts en el Protocol.

Els indicadors desagregats per sexe que s'utilitzaran són:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'empresa (hores de sensibilització/formació i llista de mesures).
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'associació durant l'any.

9. Annexes

Annex 1. – Model denuncia interna

Formulari de denúncia interna. <i>Protocol per a la prevenció i atenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral</i>	
<u>Dades de la persona que denuncia (persona afectada)</u> Nom i cognom: DNI: Edat: Gènere: Telèfon de contacte: Correu electrònic: Vinculació amb XERA:	
<u>Tipus d'assetjament:</u> ☐ Sexual ☐ Per raó de gènere ☐ Per raó d'identitat/expressió de gènere ☐ Per raó de preferència sexual ☐ Altres:	
Descripció dels fets:	
Sol·licitud d'activació del Protocol Dono consentiment explícit per a l'activació del Protocol de prevenció i atenció en situacions d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o per raó d'identitat/expressió de gènere en l'entorn laboral.	
Signatura:	
_____ de 202__	

Bibliografia i recursos

Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2021). *Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa*.

Disponible en: https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-

[consell_relacions_laborals/documents/04_-](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-consell_relacions_laborals/documents/04_-)

[recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-recursos/publicacions/Decaleg_i_guia_assetjament_/Guia/Guia_Protocol_Assetjament_CAT_Interactiu_DEF.pdf)

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.

Rial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Rial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Rial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Llei 4/2023, de 28 de febrer, per la igualtat real i efectiva de les persones trans i per la garantia dels drets de les persones LGTBI.

Reial Decret 05/2000, d'4 d'agost, pel qual es prova la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.

Reial Decret 02/2015, de 23 d'octubre, pel qual es prova la Llei de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores.

Llei 5/2008, del 24 d'abril, del Dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aprovada pel Parlament de Catalunya.