



**PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I
ATENCIÓ A L'ASSETJAMENT SEXUAL
I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
EN L'ÀMBIT LABORAL**



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, humiliant, ofensiu o molest”.

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

Què és l'assetjament per raó de sexe?

“Comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

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

Accions objectes d'activació del protocol

Sí és assetjament sexual

- Contacte físic deliberat i no desitjat per la víctima
- Apropament físic excessiu
- Comentaris, formes d'adreçar-se i/o bromes sexuals ofensives i obscenes
- Inducció per a quedar-se a soles innecessàriament amb la víctima
- Invitacions persistents per a concretar cites o activitats lúdiques fora de la feina sense aprovació i desig de la víctima
- Mirades lascives
- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Ús i difusió de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges de contingut sexualment implícit

Sí és assetjament per raó de sexe

- Bromes sexistes i ofensives
- Comentaris discriminatoris i/o que menyspreïn el treball d'una persona
- Ridiculització de les persones que assumeixen una tasca tradicionalment assumida per l'altre sexe
- Desautorització
- Aïllament
- Actituds condescendents o paternalistes
- Conductes discriminatòries per raó de sexe
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora
- Utilitzar humor sexista
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona

Principis i garanties del procediment del protocol

Confidencialitat:

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

Prohibició de represàlies:

Està prohibit prendre represàlies contra la víctima, testimonis o persones implicades durant el procés d'investigació i intervenció.

Protecció de la salut de la víctima:

Es garanteix aplicar totes les mesures necessàries per a protegir o restituir la salut de la víctima.

Diligència i compliment de terminis de tramitació:

Es garanteix el compliment dels terminis de tramitació de les fases del procediment d'actuació.

Restitució de la víctima:

Es garanteix restituir les condicions laborals, en el cas que la víctima hagi patit empitjorament en les seves condicions.

Definició de mesures disciplinàries:

Al Reial Decret 05/2000, de 4 d'agost pel qual s'aprova el la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'ordre social, en l'article 8 notifica que és una infracció greu l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe produït dintre de l'àmbit laboral.

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 o assetjament per raó de gènere.

Seguiment del cas i prevenir la repetició de les accions:

Es garanteix fer seguiment del cas i impedir que les accions que han conduït l'assetjament es repeteixin.

Drets, obligacions i recomanacions de les persones treballadores

Drets

- A la integritat física i moral
- A la intimitat personal
- A treballar amb condicions d'igualtat sense cap cas de discriminació per raó de sexe
- A un entorn de treball saludable
- A no patir assetjament sexual i assetjament per raó de sexe
- A informació possibles situacions d'assetjament, sense patir represàlies

Obligacions

- Tractar els altres amb respecte
- Cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament
- El representant legal té l'obligació de contribuir a prevenir l'assetjament
- L'entitat té l'obligació de garantir els drets de les persones treballadores
- L'entitat té l'obligació d'arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament
- L'incompliment per part de l'entitat dona lloc a l'exigència de responsabilitat administratives i judicials

Recomanacions

- Informar i formar a les persones treballadores sobre accions d'assetjament
- El representant legal ha de proveir espais per la negociació de mesures de difusió i sensibilització a les persones treballadores

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.

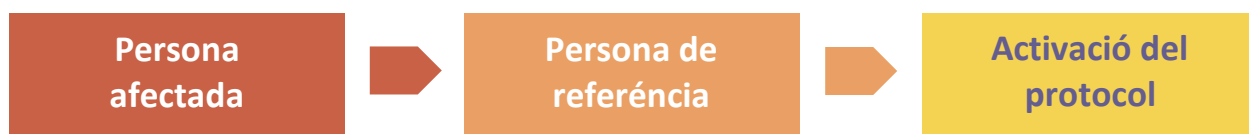
Qui pot comunicar la situació?

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

A qui és pot comunicar?

La comunicació és presenta a la/les persones de referència, les quals tenen les funcions:

- Activar el protocol de prevenció i atenció a l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Informar i assessorar a la persona afectada
- Acompanyar a la persona afectada en tot el procés, garantint el principi de confidencialitat
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- Responsabilitzar-se de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha.



Fase 2:

Denúncia interna i investigació

Objectivo:

- 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 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.

Quan és crear la comissió d'investigació?

- Quan la persona afectada realitza la denúncia, s'ha de crear una comissió interna conformada per les persones treballadores de XERA.
- En el cas de que sigui necessari és pot crear una comissió externa, conformades per persones o òrgans bipartits.



Fase 3:

Resolució

Objectivo:

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 és entre 20 i 30 dies laborals des de la denúncia.

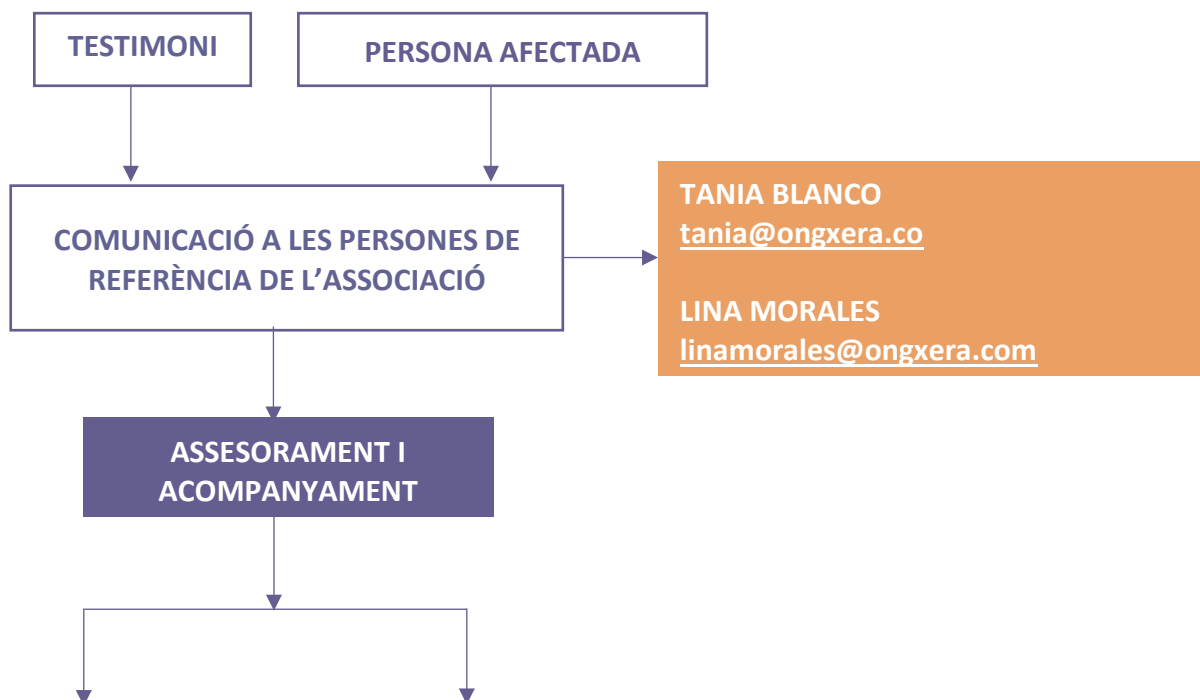


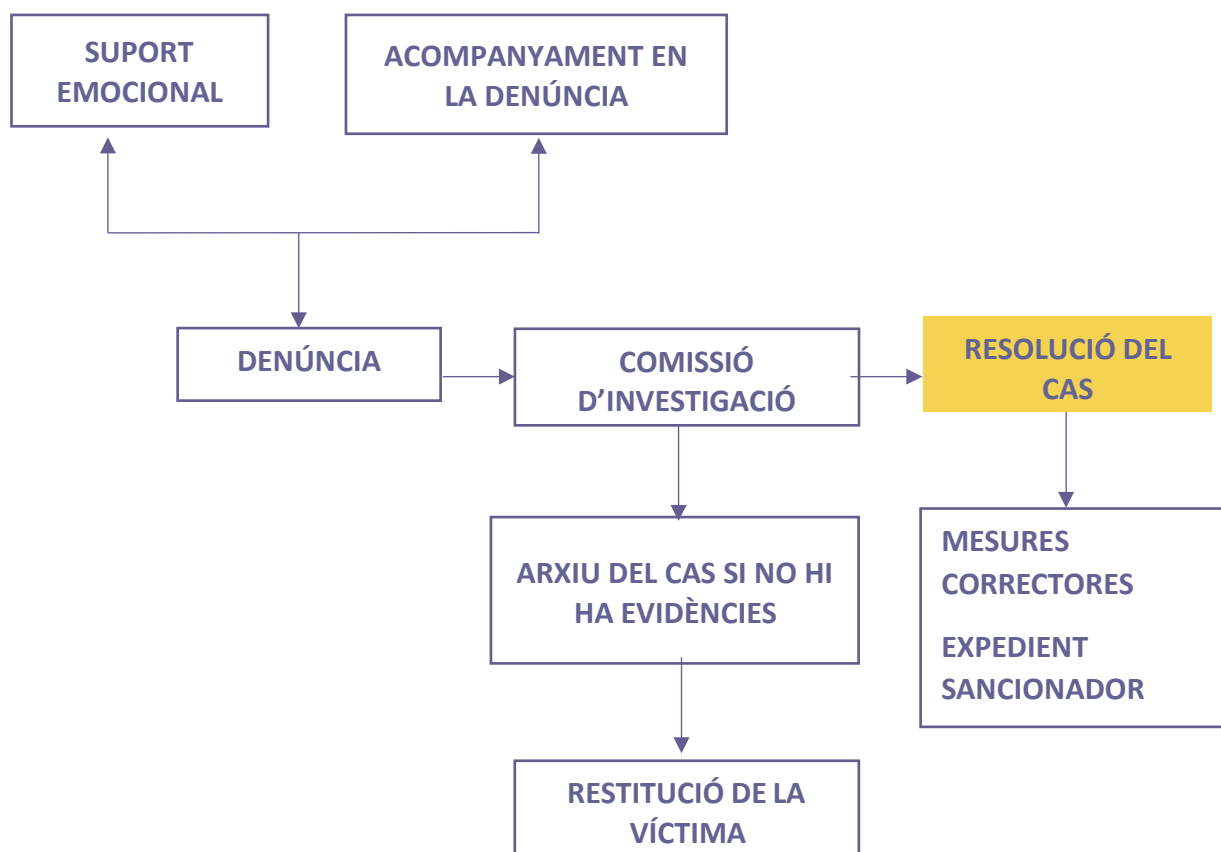
Contacte de les persones de referència per correu electrònic:

Tania Blanco – tania@ongxera.com

Lina Morales Escobar – linamorales@ongxera.com

Circuit d'actuació





Bibliografia i recursos

- Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. (2017). Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>
- Consell de Relacions Laborals de Catalunya, Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball. (2017). Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Trobat en: <https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/>
- Torre Jussana, Centre de Serveis a les Associacions (2017). Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. Trobat en: http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat afectiva de dones i homes. Trobada a: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- *Reial Decret 05/2000, d'4 d'agost, pel qual es prova la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social. Trobada a:*
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- *Reial Decret 02/2015, de 23 d'octubre, pel qual es prova la Llei de l'Estatut dels Treballadors i Treballadores. Trobada a:*
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- *Llei 5/2008, del 24 d'abril, del Dret de les dones a erradicar la violència masclista. Aprovada pel Parlament de Catalunya. Trobada a:*
<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>