

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I ACTUACIÓ ENFRONT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

-ENS DE L'ASSOCIACIONISME CULTURAL CATALÀ-

SUMARI

- 1. Compromís de l'Ens de l'Associacionisme Cultural Català en la gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe.**
- 2. Característiques i etapes del protocol de prevenció i erradicació de l'assetjament sexual o per raó de sexe.**
 - 2.1.- Tutela preventiva enfront de l'assetjament*
 - 2.2.-Procediment de l'actuació*
 - 2.3.- Seguiment*
- 3. Duració, obligatorietat en el compliment i entrada en vigor.**
- 4. Model de queixa o denúncia.**

1.- Compromís de l'Ens de l'Associacionisme Cultural Català en la gestió de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

En adoptar aquest protocol, l'Ens de l'Associacionisme Cultural Català (d'ara endavant, ENS) vol subratllar el seu compromís amb la prevenció i actuació envers l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions, informant de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis a l'organització, sigui personal propi o precedent d'altres organitzacions, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, prestin serveis o col·laboren amb l'organització, com ara el personal de formació, les que realitzen pràctiques no laborals o aquells que estan fent un voluntariat.

El protocol serà d'aplicació per a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o en relació amb el mateix:

- a) En el lloc de treball.
- b) En els llocs on es paga a la persona treballadora; als llocs on descansa; on menja; en les instal·lacions sanitàries; en els vestuaris.
- c) En els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball.
- d) En el marc de les comunicacions que estan relacionades amb el treball, incloses les realitzades telemàticament (assetjament virtual o ciberassetjament).
- e) En l'allotjament proporcionat per l'empresa treballadora.
- f) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol dona compliment als articles 46.2 i 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per la igualtat efectiva de dones i homes, i al Reial Decret 901/2020 de 13 d'octubre, que regula els plans d'igualtat.

A través d'aquest protocol, l'ENS expressa el compromís en:

- Adoptar una actitud proactiva en la prevenció de l'assetjament.
- Implementar les mesures necessàries per gestionar les queixes i denúncies sobre assetjament sexual.
- Resoldre cada cas segons procedeixi.

Barcelona, a 18 de juliol del 2024

2.- Característiques i etapes del protocol de prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual o per raó de sexe

2.1.- Tutela preventiva enfront de l'assetjament.

2.1.1.- Declaració de principis. Tolerància Zero enfront de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe.

L'ENS formalitza la següent declaració de principis per subratllar com han de ser les relacions entre el personal de l'organització i les conductes que no hi són permeses.

Aquest procediment resulta aplicable a qualsevol comportament constituït d'assetjament sexual o per raó de sexe que es pugui manifestar a l'ENS.

En implementar aquest procediment, l'ENS assumeix el compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol forma d'assetjament sexual o per raó de sexe en la seva organització.

L'ENS sancionarà a tothom que mostri una actitud ofensiva, i també a tothom qui ho promogui, fomenti o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de les altres persones que conformem l'ENS, així com d'aquelles que hi presten serveis, abstenint-se de tenir comportaments contraris a la dignitat, la intimitat i als principis d'igualtat i no discriminació.

No obstant això, si qualsevol treballador o treballadora considera que sofreix assetjament sexual o té coneixement d'una situació d'assetjament sexual, té la possibilitat d'activar el protocol intern, mitjançant una queixa o denúncia confidencial.

En el cas de confirmar-se l'assetjament sexual o per raó de sexe, l'ENS sancionarà a qui correspongui, comproment-se a usar totes les seves facultats per garantir un entorn de treball lliure de violència i conductes discriminatòries sexistes, respectuosos amb els principis de seguretat i salut en el treball.

2.1.2.- Definició de l'assetjament per raó de sexe

Per considerar que una situació pot ser definida com un cas d'assetjament sexual, s'han de produir alguna d'aquestes circumstàncies:

- a) Fustigació. Conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix.
- b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima, percebuda objectiva per ella com a tal.

- c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui sofreix assetjament per raó de sexe no exclou que també s'estiguin vulnerant altres drets fonamentals de la víctima, com són el dret a no sofrir discriminació, l'atemptat contra la salut psíquica i física, etc.
- d) Que no es tracti d'un fet aïllat.
- e) El motiu d'aquests comportaments ha d'estar relacionat amb el fet de:
 - a. Ser dones o per circumstàncies que biològicament només les pot afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural);
 - b. Funcions reproductives i de cures que es consideren inherents a les dones. En aquest cas, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert per homes quan aquests exerceixen funcions, tasques i activitats relacionades amb el rol històricament atribuït a les dones; per exemple, un treballador home que és assetjat per dedicar-se a la cura de menors o persones dependents.

El condicionament d'un dret o l'expectativa d'un dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual per raó de sexe també es considerarà un acte de discriminació per raó de sexe.

2.1.3.- Conceptes i conductes constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

Sense perjudici del que s'estableix en el Codi Penal, aquest protocol estableix com a assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui el propòsit o atempti contra la dignitat d'una persona, específicament en els entorns intimidatoris, degradant o ofensius.

Qualsevol manifestació d'assetjament sexual es considerarà discriminatòria.

El condicionament d'un dret -o d'una expectativa a un dret- a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual també es considerarà un acte de discriminació per raó de sexe.

A tall d'exemple, sense ànim excloent, podrien ser constitutives d'assetjament sexual les següents conductes:

Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per l'activitat sexual.
- Flirteigs ofensius.
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques o contactes no desitjats per xarxes socials.

- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.

Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.

Comportaments físics.

- Contacte físic deliberat i no sol·licitat, abraçades o petons no desitjats, apropament físic excessiu i innecessari.

Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual

- Forçar a la víctima a escollir entre sotmetre's a demandes sexuals o perdre o veure perjudicats certs beneficis i condicions de treball que afecten l'accés a la formació professional, el treball continuat, la promoció, la retribució o qualsevol altra decisió en relació amb aquesta matèria.

Assetjament sexual ambiental

- Crear un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Pot ser comès per qualsevol membre de l'entitat, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones ubicades en l'entorn de treball.

Atacs amb mesures organitzatives

- Jutjar les competències d'una persona de manera ofensiva, ocultar el seu esforç i habilitats.
- Qüestionar i desautoritzar les decisions de la persona afectada.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o amagar els mitjans per desenvolupar la feina o facilitar dades errònies.
- Assignar tasques molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requeririen una qualificació molt superior.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.

- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant perjudicis, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que donen suport a la persona assetjada.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les trucades, els missatges, etc., de la persona afectada.
- Negació o dificultats per l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.

Actuacions que volen aïllar la persona assetjada

- Canviar la seva ubicació separant-la dels companys i companyes de feina (aïllament).
- Ignorar la seva presència
- No dirigir-s'hi.
- Restringir als companys i companyes de feina la possibilitat de parlar-hi.
- No permetre que s'expressi
- Evitar tot contacte visual
- Eliminar o restringir els seus mitjans de comunicació disponibles (telèfon, correu electrònic, etc.)

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima

- Amenaces i agressions físiques
- Amenaces verbals o per escrit
- Crits i/o insults
- Trucades telefòniques amenaçadores.
- Provocació, obligar-la a reaccionar emocionalment
- Ocasionar despeses intencionadament per perjudicar-la.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o de les seves pertinences.
- Exigir-li tasques perilloses o perjudicials per la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització
- Fer entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burlar-se dels gestos, la veu, l'aparença física, les discapacitats...
- Crítiques a la nacionalitat, actituds, creences polítiques o religioses, vida privada, etc.

2.2.- Procediment de l'actuació

Des de la presentació de la queixa o denúncia, els terminis màxims per aplicar el procediment són els següents:

0. Activació del protocol d'assetjament (2 dies laborables)
1. Expedient informatiu (12 dies laborables)
2. Resolució de l'expedient d'assetjament (15 dies laborables)
3. Seguiment (30 dies naturals des de la resolució de l'expedient)

o 1.- Presentació de la queixa, activació del protocol i tramitació de l'expedient informatiu

- 1) L'ENS designa al Sr. Toni Ortiz Sancho com a persona instructora perquè tramiti qualsevol queixa o denúncia que rebi en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball, l'investigui i en realitzi el seguiment. En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, actuarà de suplent al Sr. Josep Maria Porta Sabut. Als efectes oportuns s'informarà d'aquestes designacions a totes les persones que presten servei a l'organització, i s'expressarà de manera clara i concisa com poden fer arribar aquestes queixes o denúncies.
- 2) Les denúncies no podran ser anònimes. Les haurà de presentar la persona que se senti assetjada o qui tingui coneixement d'aquesta situació.
- 3) El correu electrònic en el qual es poden presentar les queixes o denúncies de fustigació, assetjament sexual o per raó de sexe és prevencioassetjament@ens.cat. Només la persona designada per tramitar el protocol tindrà accés als correus que s'hi enviïn.
- 4) S'ha de garantir la confidencialitat de les denúncies. Rebuda la denúncia, la persona encarregada de tramitar-la assignarà un codi numèric a cadascuna de les parts afectades.
- 5) En el termini màxim de dos dies laborals, s'activarà un procediment per a la seva tramitació. Qualsevol queixa, denúncia o reclamació que es plantegi tindrà presumpció de veracitat.
- 6) La persona instructora de la queixa o denúncia d'assetjament sexual (Toni Ortiz i Sancho, vocal) realitzarà una investigació ràpida i confidencial en el termini de deu dies laborals, en la qual escoltarà les persones afectades i testimoni que es proposin, i requerirà tota la documentació que sigui necessària, sense perjudici del que es disposa en matèria de protecció

de dades de caràcter personal i documentació reservada. Les persones que siguin requerides hauran de col·laborar amb la màxima diligència possible.

S'ha de garantir la imparcialitat de l'actuació. En el cas d'incórrer en algun tipus de parentiu, consanguinitat o afinitat amb alguna de les persones afectades en la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment, o interès directe o indirecte en el procés, la persona designada s'haurà d'abstenir d'actuar, i haurà de sol·licitar a l'organització que algú la substitueixi. En el cas que, malgrat l'existència d'alguna d'aquestes circumstàncies, la persona designada no sigui rellevada, qualsevol de les persones afectades en la investigació podrà sol·licitar-ne la recusació.

- 7) Durant la tramitació de l'expedient, primer es donarà audiència a la víctima i després a la persona denunciada. Ambdues parts implicades poden ser assistides i acompanyades per una persona de confiança, sigui o no representant legal o sindicat de les persones treballadores, que hauran de mantenir en secret la informació a la qual accedeixin.
- 8) El procediment ha de ser tan àgil i eficaç com sigui possible, amb l'objectiu de protegir la intimitat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, així com el dret de contradicció de la persona denunciada. En el transcurs del procediment es mantindrà una estricta confidencialitat, i totes les investigacions internes es duran a terme amb el degut respecte a la denunciant – que en cap moment podrà rebre un tracte desfavorable per aquest motiu- com a la persona denunciada -de qui no se'n presumirà la culpabilitat. Totes les persones que intervinguin en el procés tindran l'obligació de mantenir en la confidencialitat tota la informació a la qual tinguin accés.
- 9) Durant la tramitació de l'expedient, a proposta de la persona instructora, la direcció de l'entitat adoptarà les mesures cautelars necessàries per posar fi de manera immediata a la situació d'assetjament, sense que aquestes mesures hagin de suposar un perjudici permanent i definitiu en les condicions laborals de les persones implicades. Al marge d'altres mesures cautelars, la direcció de l'ENS separarà la presumpta persona assetjada de la víctima.
- 10) Finalitzada la investigació, la persona que ha tramitat l'expedient elaborarà un informe en el qual es recolliran els fets, testimonis, proves practicades o recollides, concloent si, en la seva opinió, hi ha indicis o no d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Si conclou que hi ha indicis d'assetjament, la persona instructora instarà l'empresa a adoptar les mesures sancionadores oportunes, que fins i tot inclouen -en cas molt greu- l'acomiadament disciplinari de la persona agressora.

Si conclou que no es detecten indicis d'assetjament, ho farà constar en l'informe.

Si no detecta indicis d'assetjament, però sí una actuació inadequada que d'allargar-se en el temps hi podria derivar, ho comunicarà a la direcció de l'entitat, suggerint l'adopció de les mesures necessàries per corregir aquesta situació.

- 11) Cap de les actuacions impedirà que les persones implicades puguin sol·licitar les actuacions judicials, administratives o de qualsevol altra índole que considerin adequades.

2.- La resolució de l'expedient d'assetjament

Una vegada hagi rebut les conclusions de la persona instructora, la direcció de l'ENS adoptarà les decisions que consideri oportunes en el termini de tres dies laborals, i les comunicarà per escrit a la víctima, a la persona denunciada i a la persona instructora.

La decisió també es comunicarà a la persona responsable de prevenció de riscos laborals. Per garantir la confidencialitat, en aquesta comunicació s'utilitzaran els codis numèrics assignats a l'expedient cada una de les persones implicades.

Segons les conclusions elaborades per la persona instructora, la direcció de l'ENS procedirà a:

- a) Arxivar les actuacions, aixecant acta al respecte.
- b) Adoptar les mesures necessàries. A tall d'exemple, es poden prendre les següents decisions:
 - a. Separar físicament la presumpta persona agressora de la víctima, mitjançant un canvi de lloc i/o torn de treball. En cap cas s'obligarà a la víctima de l'assetjament a un canvi de lloc, horari o ubicació dins l'empresa.
 - b. En funció dels resultats de la investigació, sancionar a la persona agressora aplicant el quadre d'infraccions i sancions previst en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors.

Entre les sancions a considerar per aplicar a la persona agressora, es consideraran les següents:

1. Trasllat, desplaçament, canvi de lloc, jornada o ubicació.

2. Suspensió de feina i sou.
3. Limitació temporal per promocionar-se.
4. Acomiadament disciplinari.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui la rescissió del vincle contractual, la direcció de l'ENS vigilarà el seu comportament en el lloc de treball quan s'hi reincorpori (en cas de suspensió) o en el nou lloc de treball (en el cas d'un canvi d'ubicació). El compliment d'erradicar l'assetjament no finalitzarà amb la mera adopció de la suspensió o canvi d'ubicació.

La direcció de l'ENS adoptarà les mesures necessàries per evitar que la situació d'assetjament torni a produir-se; reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre les quals les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials a l'organització.
- Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- Adopció de mesures per evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals de la persona assetjada, previ el seu consentiment, per facilitar la seva recuperació.
- Formació de la persona assetjada quan hagi estat en règim d'Incapacitat Temporal durant un període de temps prolongat.
- Realització d'accions formatives i de sensibilització per la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, adreçades a totes les persones que presten serveis a l'empresa.

2.3.- Seguiment

En un termini màxim de trenta dies laborals des del tancament de l'expedient, la persona encarregada de tramitar la queixa, Toni Ortiz Sancho, es veurà obligada a realitzar un seguiment dels acords adoptats, el seu compliment i el resultat de les mesures adoptades.

La persona instructora realitzarà un informe en el qual farà constar:

- 1) Propostes de mesures a aplicar (en el cas que els fets causants del procediment es continuïn produint).
- 2) Anàlisi de la implementació de les mesures preventives i sancionadores proposades.

Aquest informe serà adreçat a la direcció de l'organització, amb l'objectiu que adopti les mesures necessàries, així com a la representació legal de les persones treballadores (si és el cas) i a la persona responsable de riscos laborals, amb les cauteles assenyalades en el procediment sobre la confidencialitat de les dades personals.

3.- Duració, obligatorietat del compliment i entrada en vigor

El contingut del present protocol és d'obligat compliment. Entrarà en vigor a partir de la comunicació a la plantilla de l'ENS a través d'un enviament als correus corporatius i es mantindrà vigent fins que no s'indiqui el contrari.

No obstant això, en els següents casos serà necessari dur a terme una revisió i adequació del protocol:

- Amb l'objectiu de reorientar el compliment dels objectius de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Quan es posi de manifest que no s'adequa als requisits legals i reglamentaris, o no s'ajusta als requeriments traslladats per les Inspeccions de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'organització, i també quan es produeixi una modificació substancial en la plantilla de l'empresa, així com en els seus mètodes de treball o aspectes organitzatius.
- A instància d'una resolució judicial que condemni l'organització per discriminació per raó de sexe o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

Aquest procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, i també presenta denúncia a les instàncies civils, laborals o penals.

MODEL DE QUEIXA O DENÚNCIA A L'ENS DE L'ASSOCIACIONISME CULTURAL CATALÀ

Persona que informa dels fets

Persona que ha sofert l'assetjament:

Altres (Especificar):

Dades de la persona que ha sofert l'assetjament

Nom i cognoms:

DNI:

Lloc de treball:

Tipus de contracte / Vinculació laboral:

Telèfon:

Correu electrònic:

Domicili a efecte de notificacions:

Dades de la persona presumptament agressora

Nom i cognoms:

Grup/categoria professional o lloc de treball:

Centre de treball:

Nom de l'empresa:

Descripció dels fets

Incloure un relat dels fets denunciats, adjunt els fulls numerats que siguin necessaris; sempre que sigui impossible, incloure dates en les quals es van produir els fets.

Testimonis i proves

En el cas que hi hagi testimoni, indicar-ne el nom i cognoms.

Adjuntar qualsevol prova que es consideri oportuna (indicar quines)

Sol·licitud

Es tingui per presentada la queixa o denúncia d'assetjament (INDICAR SI ÉS SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE) contra (IDENTIFICAR PERSONA AGRESSORA) i s'iniciï el procediment previst en el protocol.

Localitat i data:

Firma de la persona interessada:

**A l'atenció de la persona instructora del procediment de queixa
contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'Ens de
l'Associacionisme Cultural Català-**