

Protocol d'assetjament i per raó de gènere

Realitzat pel Comitè
d'igualtat de SOMLLAR

Novembre de 2021

ÍNDEX

PRESENTACIÓ PROTOCOL.....	3
1. DECLARACIÓ DE PRINCIPI.....	5
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ.....	8
2.1 OBJECTIUS DEL PROTOCOL.....	9
3. NORMATIVA APLICABLE.....	10
4. DEFINICIONS.....	12
5. PROCEDIMENT DE GARANTIA.....	16
5.1 PRESENTACIÓ DE QUEIXES I DENÚNCIES.....	16
6. TIPIFICACIÓ DE FALTES I SANCIONS.....	24
7. POLÍTICA DE DIVULGACIÓ DEL PROTOCOL.....	28
8. SENSIBILITZACIÓ, INFORMACIÓ I FORMACIÓ.....	29
9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT.....	31
10. INFORMACIÓ A LES VÍCTIMES.....	32
11. BIBLIOGRAFIA.....	33
12. ANNEXOS. MODEL DE DENÚNCIA.....	34

Presentació del protocol

L'associació té un compromís amb la igualtat que es plasma en el I Pla d'Igualtat, posat en marxa l'any 2019. Dins d'aquest pla, les mesures proposades en l'Àrea d'Assetjament per raó de gènere són: a) l'elaboració d'un protocol de prevenció, actuació, detecció i atenció a víctimes d'assetjament sexual o per raó de gènere, específic per a l'organització, b) la comunicació efectiva a tota la plantilla del protocol d'assetjament, i c) la formació específica sobre l'assetjament sexual o per raó de gènere a la plantilla.

En aquest sentit, i al mateix temps, es compleix també per les parts les previsions de la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, on en l'article 48 s'estableixen les següents qüestions:

«1. Les empreses han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar peu a les denúncies o reclamacions que poden formular qui han sigut objecte d'aquest.

Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació..

2. Els representants dels treballadors han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina, mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguen coneixement i que el puguem propiciar.»

Des de l'associació i el Comitè d'Igualtat, esperem que aquest protocol permeti fer un pas més en l'afany d'aconseguir una societat més justa i igualitària. A més de crear un ambient de treball saludable i d'atencions.

Considerem important puntualitzar que en aquest protocol utilitzarem el terme «raó de gènere», ja que per gènere entenem una construcció social, diferenciada únicament de la biològica amb el terme «sexe», aquesta construcció social considerem que és la que comporta a la discriminació. Encara que apareixerà en el protocol «raó de sexe» sempre que transcrivim literalment (cursiva i entre cometes) de les lleis corresponents.

Cal abordar la problemàtica de l'assetjament sexual o per raó de gènere amb perspectiva de gènere, que ens permetrà situar-la en el context més ampli del desequilibri i la desigualtat estructural entre dones i hòmens, que és on arrelen el masclisme i les conductes d'abús de poder.

Aquestes conductes no sempre es fan visibles -solen caracteritzar-se per l'opacitat i el secretisme- però sabem que existeixen, i quan afegim la variable gènere les dades són aclaparadores, d'ací la importància de crear aquest protocol.

1. Declaració de principis

L'assetjament sexual i per raó de gènere és un fenomen social de múltiples i diferents dimensions. Tanmateix, en l'imaginari social sols existeix en els casos més greus que constitueixen delictes, romanent invisible la resta.

Els dos fenòmens són un reflex de les relacions socials de poder que històricament han ocorregut entre homes i dones, per això les seues causes estan relacionades amb els rols atribuïts a aquests en la societat, que es reflexen també en les relacions desiguals en l'àmbit laboral. Les víctimes d'aquests tipus d'assetjament poden ser qualsevol persona, encara que són quasi exclusivament les dones les que ho sofreixen, i això és conseqüència de la seua situació inferior en el mercat laboral, derivada de la inestabilitat i la falta de promoció professional, fet que les col·loca i manté, en una posició de subordinació jeràrquica. A més, afecten greument el seu dret a la igualtat d'oportunitats i són un obstacle per a la seua adequada integració al món laboral.

Segons l'Institut de les Dones, «la societat perpetua els rols i estereotips sexuals i pot promoure l'assetjament sexual com a forma de relació de poder entre persones. També els mitjans de comunicació i altres institucions socialitzadores contribueixen a estereotipar l'assetjament sexual i per raó de gènere i circumscriure'l sols als casos de delictes, ocultant els casos lleus. D'altra banda, en moltes empreses es banalitzava o invisibilitza l'assetjament i en tot cas es decideix canviar a la víctima d'aquest a altre centre o departament de treball, sent doblement victimitzada.»

En SOMLLAR considerem que les conductes constitutives d'assetjament no perjudiquen únicament les persones treballadores directament afectades, sinó que repercuteixen igualment en el seu entorn més immediat i en el conjunt de l'associació. L'associació treballa amb xiquets, xiquetes i adolescents (anomenat ara com a NNA) en tutela o guarda per l'administració, a més d'amb joves que provenen del sistema de protecció, això ens porta a tenir una especial sensibilitat i a donar importància al model i la política de SOMLLAR davant d'aquest tema.

Per això, l'associació es compromet a previndre els comportaments constitutius d'assetjament i a afrontar les queixes que puguen produir-se, d'acord amb els següents principis:

1. RESPECTE CAP A ALTRES PERSONES:

Es promourà un ambient de respecte i correcció en el treball. Per a això, s'inclourà tant a les persones que realitzen voluntariat, com a qualsevol treballador/a, tant si s'acaben d'incorporar a la plantilla com si ja formen part d'aquesta, els valors d'igualtat de tractament, respecte, dignitat, lliure desenvolupament de la personalitat i rebuig cap a tot comportament constitutiu de violència de gènere. Es prohibeix així mateix la utilització d'expressions i maneres insultants, humiliants o intimidatòries en l'àmbit de les relacions laborals.

2. PROHIBICIÓ DELS COMPORTAMENTS ABUSIUS I SEXISTES:

S'inclouen ací tota classe d'actes d'insinuació, fregaments intencionats, tocaments ocasionals, llenguatge obscé per qualsevol mitjà (oral, a través de dispositius informàtics, internet, etc.), així com expressions de contingut sexista susceptibles de crear un entorn laboral incòmode, ofensiu, humiliant o discriminatori, havent de valorar en el seu cas l'especial sensibilitat de la víctima, així com la seua posició a l'hora de poder manifestar obertament el seu rebuig.

3. PROHIBICIÓ DE LES ACTITUDS D'ASSETJAMENT:

Es prohibeixen específicament les actituds directes o indirectes d'assetjament per raó de gènere. Tot el personal de l'empresa observarà aquests principis, assumint la seua part de responsabilitat a l'hora de contribuir a crear un entorn laboral igualitari, en el qual resulte inacceptable i indesitjable l'assetjament sexual i per raó de gènere. A més, les persones responsables de la direcció i supervisió de l'empresa rebran formació sobre aquesta problemàtica i se'ls informarà convenientment de la política de l'empresa respecte a aquests tipus d'assetjament i els procediments establerts per a abordar l'assetjament sexual i per raó de gènere.

DOCUMENT DE FORMALITZACIÓ
del Protocol d'assetjament i per raó de gènere en SOMLLAR

En Burjassot, a 1 de desembre de 2021

Es reuneixen:

D'una banda, Sr./Sra. Josep Sanz, en representació de SOMLLAR, com a Junta Directiva. I d'altra, Sr./Sra. Alba Jiménez, en representació de TREBALLADORS I TREBALLADORES i Sr./Sra. María García, en representació de COMITÉ D'IGUALTAT.

Acorden:

L'entrada en vigor des de hui, 1 de desembre de 2021, del present «Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere» en el treball i en l'establiment d'un procediment especial per al tractament dels casos que puguin produir-se en l'empresa.

Signatures:

María García

Josep Sanz

Alba Jiménez



2. Àmbit d'aplicació

En la convicció que la cultura i valors de SOMLLAR estan orientats cap al respecte de la dignitat de les persones que integren l'associació, i amb l'objectiu de garantir la protecció dels drets fonamentals de la persona constitucionalment reconeguts, s'elabora el present protocol d'actuació per a la prevenció i tractament de l'assetjament sexual i per raó de gènere. A través del protocol es defineixen les pautes que han de regir per a, d'una banda, previndre aquest tipus de conductes i, d'altra banda, erradicar tot comportament que pugui considerar-se constitutiu d'aquest en l'àmbit laboral, fent extensiu el present protocol a tots els treballadors i treballadores (personal de manteniment, socis i sòcies, estudiants de pràctiques i persones voluntàries) de l'associació, de qualsevol dels seus centres de treball, els quals tenen el deure de complir-lo.

El protocol serà d'aplicació a les situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere que es produeixen durant el treball entre qualsevol de les persones mencionades, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) En el lloc de treball, inclusivament en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) En els desplaçaments, viatges, actes o activitats socials o de formació relacionats amb el treball;
- c) En el marc de les comunicacions que estiguen relacionats amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- d) En els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

2.1 OBJECTIUS del protocol

Objectiu general:

Previndre i erradicar les situacions constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere com expressions de la desigualtat estructural de dones i hòmens en la feina.

Objectius específics:

- Informar, formar i sensibilitzar a les persones vinculades a l'associació en matèria d'assetjament sexual i per raó de gènere, donant pautes per a identificar aquestes situacions, previndre i evitar que es produïsquen, renunciant al silenci i a la complicitat amb la persona o persones abusadores.
- Definir les pautes que ens permetran identificar una situació d'abús de poder i sexista en l'entorn laboral.
- Disposar de l'organització específica i de les mesures necessàries per a atendre i resoldre els casos que es produïsquen.
- Garantir la seguretat, integritat i dignitat de les persones afectades, l'aplicació de les mesures que en cada cas procedisquen per a la protecció de les víctimes en tot moment, amb inclusió de les mesures cautelars que siguin oportunes i acabar amb l'assetjament.
- Aplicar les mesures sancionadores pertinents a aquell o aquells que exercisquen l'assetjament sexual o per raó de gènere.

3. Normativa aplicable

La Constitució espanyola reconeix com a drets fonamentals la dignitat de les persones, els drets inviolables que li són inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat (article 10.1), la igualtat i la no discriminació per raó de sexe en sentit ampli (article 14), el dret a la vida i a la integritat física i moral, així com a no ser sotmesos a tractaments degradants (article 15) i el dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge (article 18.1). L'article 35.1 de la Constitució incorpora, alhora, el dret a la no discriminació per raó de sexe en l'àmbit de les relacions de treball.

A més, en l'article 9.2 es disposa que correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de les persones i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que impedeixen o dificulten la seua plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. L'article 10.1 de la Constitució també imposa als poders públics el deure de protegir la dignitat de la persona que es veu afectada per tractes discriminatoris.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i hòmens, fa un gran pas prohibint expressament l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com definint aquestes conductes (articles 7, 8, 48 i 62). L'article 48 de la citada Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, estableix que les empreses deuran promoure arbitràriament procediments específics per a la seua prevenció i per a donar peu a les denúncies o reclamacions que puguin formular aquells que hagen sigut objecte d'aquest, havent de negociar-se amb els representants dels treballadors les mesures que s'implanten.

Cal considerar-se, així mateix, l'article 14 LPRL i l'obligació de garantir la seguretat i salut en el treball; la definició d'assetjament per raó de sexe i assetjament sexual en l'article 7 LOI, la necessitat d'abordar la tutela d'eixe assetjament en els plans d'igualtat—article 46 LOI— i l'obligació empresarial d'articular un procediment o protocol negociat amb la representació de les persones treballadores a fi de previndre, erradicar i evitar l'assetjament en l'empresa -article 48 LOI-.

Aquesta obligació ha sigut desenvolupada recentment pel Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, on l'article 2.1 estableix que totes les empreses incloses en l'article 1.2 de l'Estatut dels/les Treballadors/es, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, «han de promoure condicions de treball que eviten l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seua prevenció i per a donar pas a les denúncies o reclamacions que puguin formular aquells que hagen sigut objecte d'aquest».

L'assetjament sexual i per raó de gènere en l'àmbit laboral ha de ser entès com una manifestació més de discriminació, ja que contribueix a un manteniment de la desigualtat en el mercat de treball.

L'assetjament sexual suposa la vulneració de drets fonamentals de les persones, com són el dret a la dignitat, a la intimitat, a la llibertat sexual, a la no discriminació per raó de sexe, a la salut i a la seguretat en el treball.

A través del desenvolupament d'un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, les distintes organitzacions en l'àmbit laboral deixen expressa constància de la seua intenció d'adoptar, en el marc de les seues responsabilitats, les mesures que siguen necessàries per a impulsar un ambient de treball lliure d'assetjament, no permetent ni consentint conductes d'aquesta naturalesa.

Que en el marc laboral s'assolisca un clima positiu i saludable és una responsabilitat de totes les persones que formen part de les empreses, per això s'expressa el compromís de la Direcció, de les persones que componen la representació legal de la plantilla i del conjunt de la plantilla.

En l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, s'estableix l'obligació de negociar les mesures que s'adopten amb la representació legal de la plantilla, tals com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació. La representació legal de la plantilla contribuirà en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe mitjançant la sensibilització dels/les treballadors/es davant d'aquest i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de les quals tingueren coneixement i que pogueren propiciar-lo.

Sols a través d'una implicació conjunta de totes les parts es pot arribar a un entorn lliure de qualsevol actuació o comportament, que de manera directa o indirecta supose una discriminació en l'entorn laboral.

4. Definicions

ASSETJAMENT SEXUAL

És assetjament sexual «*qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu*» (art. 7.1 LOI).

La finalitat immediata de l'assetjament sexual consisteix a obtenir algun tipus de satisfacció sexual, però l'objectiu final és manifestar el poder d'una persona sobre l'altra, habitualment de l'home sobre la dona, perpetuant, d'aquesta forma, les estructures de poder que existeixen encara en la nostra societat. És una manifestació de les relacions de poder, una forma de discriminació basada en el gènere com a jerarquia que guarda relació amb els rols atribuïts tradicionalment en funció del gènere de les persones, trobant-se vinculat al poder i a la violència que existeix en la nostra societat.

L'assetjament sexual es deu incloure en els riscos psicosocials, ja que les conseqüències sobre la salut són devastadores.

Encara que l'assetjament sexual comparteix moltes característiques amb l'assetjament laboral, té una relació, a diferència del *mobbing*, amb el concepte tradicional binari dels rols d'hòmens i dones, que de manera directa i indirecta afecta també en l'àmbit laboral. Per aquest motiu, l'assetjament es pot considerar una discriminació per raó de gènere, tant des de totes les connotacions legals com en les connotacions del mateix concepte (OIT).

L'assetjament sexual pot adoptar diferents formes segons quina siga la intencionalitat:

- 1. Estereotips de poder:** la situació de poder pot ocasionar que la persona que ocupa un càrrec de poder execute demandes sexuals a canvi d'oferir oportunitats o de perdre algun benefici. Aquest tipus d'abús va lligat a un abús de poder.

Exemple: el condicionament de l'accés a la feina, d'una condició de feina o del manteniment

de la feina, a l'acceptació, per la víctima, d'un favor de contingut sexual, tot i que l'amenaça explícita o implícita en eixe condicionament no s'arribe a complir de forma efectiva (xantatge sexual).

2. Estereotips de rols: els conceptes tradicionalistes que es basen en la relació de poder dels hòmens sobre les dones es traslladen del model patriarcal al model laboral.

Exemple: la utilització d'expressions sexistes, denigrants, que impliquen la infravaloració d'aquestes capacitats, competències, destreses... (Tals com: «muller havies de ser», «sols serveixes per a fregar», «dona a les teues tasques» ...).

3. Assetjament psicològic: l'assetjament sexual és una conducta més per a degradar i extorsionar a la víctima.

Exemples: telefonades, enviar cartes, missatges, fotografies o altres materials de caràcter sexual ofensiu sobre qüestions d'índole sexual, fer comentaris o valoracions continus sobre l'aspecte físic o l'aparença de la persona, la seua condició o orientació sexual. Ús de les xarxes per a difondre aquest contingut.

4. El sexe i el lloc de treball: un dels motius d'assetjament sexual es pot donar perquè el lloc de treball que ocupa la persona està categoritzat com a feina del sexe oposat.

5. L'ambient de treball: certs ambients de treball es consideren com a ambients propensos a conductes assetjadores sexuals.

Exemple: compartir estances comunes dins de la llar i en espais reduïts. Cada persona disposa d'uns recursos determinats per a afrontar els efectes de l'assetjament sexual, però després es presenten símptomes comuns a totes les persones que el sofreixen, així com: canvis d'humor, tristesa, dèficits de concentració, depressions, insomnis, cansament, cefalees o altres símptomes psicossomàtics.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

«Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu» (art. 7.2 LOI).

El seu origen es troba en l'estructura patriarcal de la nostra societat, així com en els rols i estereotips de gènere i, habitualment, tenen per objecte menysprear a les persones d'un gènere per la mera pertinença a aquest i menysvalorar les seues capacitats, les seues competències tècniques i destreses. La finalitat sol ser l'intent de mantenir una situació de poder d'un gènere sobre l'altre i el de desterrar de l'àmbit laboral a les persones pertanyents a un dels gèneres. És important identificar que quan parlem de discriminació per raó de gènere, estem referint-nos a discriminació masclista, ja que el sistema social actual (patriarcal) està regit per una sèrie de desigualtats sustentades per l'hegemonia de l'home sobre la dona. L'assetjament per raó de gènere poden dur-lo a terme tant superiors jeràrquics com companys o companyes o inferiors jeràrquics.

Entre altres comportaments, poden constituir conductes d'assetjament per raó de gènere les que s'exposen a continuació. Alguns exemples d'això són:

- a) Les desqualificacions públiques i privades i reiterades sobre la persona i el seu treball, les seues capacitats, les seues competències tècniques, les seues destreses... per raó del seu gènere.
- b) Ignorar aportacions, comentaris o accions segons el gènere de la persona que els realitza (excloure, no prendre seriosament) o sabotejar el treball.
- c) Negar-se a acatar ordres o seguir instruccions procedents de superiors jeràrquics que són dones.
- d) Assignar a una persona un lloc de treball o funcions de responsabilitat inferior a la seua capacitat a causa del seu gènere.
- e) Infantilitzar i degradar a les persones per raó del seu gènere.
- f) Ridiculitzar a les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre gènere.
- g) Denegar permisos als quals té dret una persona de forma arbitrària i per raó del seu gènere (maternitat, lactància, assumptes personals...).
- h) Utilitzar humor sexista.
- i) Conductes discriminatòries per raó del gènere.
- j) Agredir físicament per motius masclistes.

La diferència que s'estableix entre assetjament sexual i assetjament per raó de gènere és que mentre que la primera està dins de l'àmbit sexual, l'assetjament per raó de gènere suposa un tipus de situacions laborals discriminatòries molt més àmplies sense tindre perquè existir intencionalitat per part de la persona agressora.

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat també constitueix discriminació directa per raó de sexe.

5. Procediment de garantia

Totes les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del present protocol hauran de respectar la dignitat de les persones evitant cometre conductes constitutives d'assetjament sexual o per raó de gènere.

5.1 PRESENTACIÓ de queixes o denúncies

Qualsevol treballador/a o la representació dels treballadors i treballadores o qualsevol altra persona que tinga coneixement de situacions d'assetjament poden plantejar una queixa o denúncia relativa a assetjament sexual o per raó de gènere segons el procediment que a continuació es regula, enfront de l'òrgan, persona o persones competents designades a aquesta finalitat.

Es constitueix una Comissió de situació d'assetjament que contarà com a mínim de cinc integrants: psicòleg/a, una persona representant sindical, una persona representant de la junta directiva, una persona representant de recursos humans i una integrant del Comitè d'Igualtat. Es donarà a conèixer a tot el personal de l'empresa la forma segons la qual es podrà contactar amb la comissió. En aquest cas a través d'un correu electrònic (**somatencio@somllar.org**) que rebrà una psicòloga de l'associació i que alhora entregarà la informació a una persona integrant del Comitè d'Igualtat. Es procurarà en la mesura que es pugui que la Comissió estiga integrada per un grup de persones que siguin preferentment dones i que compten amb formació prèvia en qüestions d'igualtat. En cas contrari se'ls procuraran medis o instruments, així com temps dins de la jornada de treball, per adquirir aquesta formació i poder dur a terme les reunions necessàries.

PROCEDIMENT INFORMAL

INICI DEL PROCEDIMENT INFORMAL

Realitzada per la present
víctima, els/les representants
legals o qualsevol persona que
tinga coneixement de
l'assetjament.

En un termini
màxim de 2/4 dies.

Es reunirà la
comissió de
situació
d'assetjament

Nomenament
d'instructor/a

Amb qui la víctima, si
així ho desitja,
tractarà.

Investigació

Termini de 6/7
dies des de l'inici
de l'expedient.

Informe de
conclusions

Inici de
procediment
formal

Finalització
del cas

Quan una persona perceba actuacions que pogueren constituir situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, siga la presumpta víctima o altra persona, ho posarà en coneixement de forma verbal o per escrit a la Comissió de situació d'assetjament a través del correu electrònic **somatencio@somllar.org**, també a qualsevol persona integrant d'aquesta, a la representació sindical o al responsable d'Igualtat, o si no és possible, a la persona que haja sigut designada en l'associació per a atendre les possibles denúncies que es produïsquen per assetjament sexual i per raó de gènere.

En els dos últims casos s'haurà de donar, de manera urgent, trasllat de l'assumpte a la Comissió de situació d'assetjament.

La funció de la Comissió de situació d'assetjament serà entrevistar-se amb la persona afectada i conduir tot el procediment d'actuació: podent tenir reunions amb el/la presumpte/a assetjador/a, amb la víctima i amb la persona denunciant; reclamar la intervenció, si ho estima necessari, d'alguna persona experta en igualtat de gènere o per assetjament sexual i per raó de gènere, professional de la psicologia, professional de l'advocacia, etc.

Tot el procediment serà urgent i confidencial, protegint la dignitat i la intimitat de les persones afectades. L'expedient serà confidencial i sols podrà tindre accés a aquest la Comissió de situació d'assetjament.

En els suposats que les situacions d'assetjament siguen qualificables de lleus, després d'haver iniciat el procediment confidencial i ràpid de confirmació de la veracitat de la denúncia, accedint a qualsevol lloc de l'organització i en qualsevol moment, amb la finalitat d'obtenir les declaracions que considere necessàries, s'entrarà en contacte de forma confidencial amb la persona denunciada, sola o en companyia de la persona denunciant, a elecció d'aquesta última, per a manifestar-li l'existència d'una queixa sobre el seu comportament, així com les responsabilitats disciplinàries que, de ser certes i reiterades les conductes denunciades, la persona denunciada podria incórrer.

La persona denunciada podrà oferir les explicacions que considere convenientes i serà escoltada per la persona responsable designada per la comissió.

L'objectiu del procediment informal és resoldre el conflicte de manera voluntària, àgil i dialogada; a vegades, el fet de manifestar al subjecte actiu les conseqüències ofensives i intimidatòries que genera el seu comportament és suficient perquè el problema se solucione.

El procediment es desenvoluparà en un termini màxim de set dies laborables, comptats a partir de la presentació de la denúncia. Solament en casos excepcionals i d'imperiosa necessitat podrà ampliar-se el termini en tres dies.

En principi, la Comissió de situació d'assetjament partirà de la credibilitat de la persona denunciant.

És necessari que haja sigut valorada la consistència de la denúncia, indicant la consecució o no de la finalitat del procés informal, i en el seu cas, es proposaran les actuacions que s'estimen convenients, inclús l'obertura d'un procés formal, en el cas que la solució proposada no fora admesa per ambdues parts, i en tot cas, quan no siga admesa com a satisfactòria per la víctima.

Del resultat del procediment informal la persona responsable del cas donarà coneixement immediat a la Junta Directiva i al Comité d'Igualtat i es redactarà un informe que s'actualitzarà amb el posterior seguiment.

PROCEDIMENT FORMAL

INICI DEL PROCEDIMENT FORMAL

Pot ser realitzada per la presumpta víctima, la representació legal de la plantilla o qualsevol persona que tinga coneixement de l'assetjament.
PER ESCRIT

En un període màxim de 2/4 dies.

Reunió Comissió d'Igualtat, Grup o Comissió de Tràmit de Denúncia

Nomenament d'instructor/a

Amb qui la víctima, si així ho desitja, tractarà únicament.

Investigació

Informe de conclusions

Termini de 20 dies des de l'inici de l'expedient.

Adopció de les mesures correctores. Obertura d'expedient disciplinari, si correspon.

Finalització del procediment

La víctima o qualsevol altra persona o persones que tinguen coneixement d'algun acte d'assetjament sexual o per raó de gènere podran denunciar personalment o per mitjà de tercers (sempre amb el seu consentiment exprés) al presumpte/a assetjador/a de forma verbal o per escrit a la Comissió de situació d'assetjament o, si no és possible, a la persona que haja sigut designada en l'empresa per atendre les possibles denúncies que es produïsquen per assetjament sexual o per raó de gènere. Aquesta denúncia haurà de formular-se per escrit quan no la realitze la persona objecte de l'assetjament.

Es produirà l'inici del procediment formal quan els actes denunciats pogueren ser constitutius d'assetjament greu o molt greu, en el suposat que la persona denunciant no es considere satisfeta en la solució assolida en el procediment informal de solució, o bé per entendre inadequada la solució oferida, o bé per produir-se reiteració en les conductes denunciades o si no va considerar aconsellable acudir al procediment informal de solució i sense perjudici del seu dret a denunciar enfront de la Inspecció de Treball, així com en la via civil, laboral o querellar-se en la via penal, podrà plantejar una denúncia formal amb la finalitat de dilucidar les eventuais responsabilitats disciplinàries de la persona denunciada.

Quan es tracte de denúncies verbals, la Comissió d'assetjament haurà de valorar la font, la naturalesa i la serietat de la denúncia i, si troba indicis suficients, actuarà d'ofici investigant la situació denunciada. Si la denúncia o queixa fos interposada davant de la Direcció de l'empresa o a algú que la represente, haurà de remetre's de forma immediata a la Comissió d'assetjament per qualsevol mitjà disponible que garantisca la confidencialitat d'aquesta, perquè pugui procedir-se a l'inici de la investigació.

Una vegada iniciada la investigació, si la persona afectada així ho desitja, sols tractarà amb la persona elegida com a assessora confidencial i sols explicarà la seua situació una vegada, a menys que resultara imprescindible per a la resolució del cas, garantint la seua confidencialitat i l'agilitat en el tràmit.

Tant la víctima de l'assetjament com la persona denunciada tindran dret a ser acompanyades i representades per la persona que estimen convenient al llarg de tot el procediment. En cas que es designe a un/a representant s'haurà de fer constar per qualsevol mitjà vàlid en dret.

ELABORACIÓ D'UN INFORME FINAL

On s'indiquen els antecedents del procediment, els fets que es consideren provats, la proposta de mesures necessàries per a la immediata cessació de la situació d'assetjament i la proposta de sancions que pertocassen. En tot cas haurà de recollir la convicció o no de la part instructora d'haver-se comés els actes denunciats, explicant els fets que han quedat objectivament acreditats d'acord amb les diligències practicades. Quan es verifiqui l'existència d'assetjament, s'adoptaran les mesures disciplinàries oportunes, la imposició de les quals correspon a l'empresa.

El procediment haurà de ser ràpid, tant per a posar fi, com més aviat millor, a la conducta d'assetjament i mitigar els possibles efectes sobre la víctima com per a no perjudicar els interessos de la persona denunciada i establir un termini màxim per a la tramitació i resolució de les denúncies, que no hauria de superar els vint dies naturals.

S'ha de garantir l'audiència a les parts implicades, permetent a aquestes formular al·legacions i informant-les dels elements, objectius i resultats del procediment; i que tant les persones denunciants com la denunciada podran acompanyar-se en tots els tràmits d'una persona de la Representació Legal de la plantilla.

MESURES COMPLEMENTÀRIES

- a) S'estableix que es fixaran pautes de seguiment i control amb la finalitat de comprovar que la situació denunciada no es repeteix.
- b) S'assenyala que es posarà a disposició de la víctima, si així ho sol·licita, l'atenció facultativa d'un metge adscrit al servei de prevenció de riscos laborals de l'empresa.
- c) Suport psicològic extern, si es requereix.
- d) Finalitzat el procediment formal i acreditat l'assetjament, es prestarà assistència jurídica a la víctima en els casos en els quals la persona assetjadora emprengui accions judicials contra aquesta o altres persones.

PRINCIPIIS QUE HAN D'INFORMAR, TANT EL PROCEDIMENT INFORMAL COM EL FORMAL

Principi de celeritat

És necessari que la tramitació es realitzi de forma urgent i que es fixe un termini màxim per a la resolució de les reclamacions o denúncies que es trameten.

Principi de confidencialitat

Tots els tràmits que es duen a terme en el procediment seran confidencials. Això suposa la no inclusió en els expedients de dades personals, indicació expressa a les persones que intervinguen de l'obligació de guardar secret sobre el tema, custòdia de la documentació, utilització de codis alfanumèrics per a identificar els expedients, etc.

Principi de protecció de la intimitat

El procediment ha de protegir la intimitat de la persona víctima de l'assetjament, com de totes les persones implicades en el procediment.

Principi de protecció de la dignitat de les persones

S'ha de protegir la dignitat tant de la persona víctima de l'assetjament com de totes les persones implicades en el procediment.

Principis de seguretat jurídica, imparcialitat i dret de defensa dels implicats

A més, és important que la determinació de la composició de l'òrgan encarregat de tramitar les denúncies es base en els anteriors principis. Per a això és convenient garantir la participació de la representació de la plantilla i dels serveis de prevenció de riscos laborals en els òrgans que s'encarreguen de tramitar i resoldre les denúncies, així com la presència equilibrada de dones i hòmens en la seua composició.

6. Tipificació de faltes i sancions

La decisió última sobre imposar o no una sanció disciplinària –i les correlatives conseqüències de no imposar-les, inclòs el pagament d'una possible indemnització per danys i perjudicis a la víctima-, així com el tipus de sanció a aplicar de les previstes en el conveni col·lectiu correspon a l'empresa, ja que és aquesta la que exerceix en exclusiva el poder disciplinari, conforme a allò que es disposa en l'article 58 de l'Estatut dels Treballadors/es.

L'article 40 estableix que aquest tipus d'infraccions se sancionaran amb multa, en el seu grau mínim, de 6.251 a 25.000 euros; en el seu grau mitjà, de 25.001 a 100.005 euros i en el seu grau màxim, de 100.006 a 187.515 euros. Per la seua part l'article 46 bis disposa que també serà d'aplicació les sancions accessòries de pèrdua automàtica d'ajudes, bonificacions i qualsevol benefici derivat de l'aplicació dels programes de feina, així com d'exclusió de l'accés a tals beneficis per un període de sis mesos a dos anys.

L'article 148 de la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal estableix que l'assetjament sexual pot, a més, ser constitutiu de delictes i ser castigat amb pena de presó o multa, agreujada en el cas que el culpable haguera comés el fet prevalent-se de la seua situació de superioritat laboral o jeràrquica, o quan la víctima siga especialment vulnerable per raó de la seua edat, malaltia o situació.

La facultat d'imposar sancions correspon a Junta Directiva, qui l'exercirà en la forma que s'estableix en el Conveni en allò que es regula a l'Estatut dels Treballadors/es.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitatiu, es relacionen les següents conductes com a constitutives d'assetjament sexual:

- Les observacions obscenes, bromes sexistes o comentaris sobre l'aparença o condició sexual de la persona treballadora.
- Els gestos inapropiats d'índole sexual.

- Les preguntes indiscretes sobre la vida privada.
- Els tocaments, pessics, acorralaments, l'assaltament sexual... i tota agressió sexual a la persona treballadora.
- Qualsevol altre comportament que tinga com a causa o com a objectiu la discriminació, l'abús, la vexació o la humiliació de la persona treballadora per la seua condició sexual.

Es poden manifestar en una gran varietat de formes, considerant-se quan és greu que un únic incident pot ser constitutiu d'assetjament sexual.

Als efectes d'aquest protocol, la classificació de les faltes i la seua sanció seran realitzades d'acord amb els següents criteris:

Es consideren faltes lleus: totes les de caràcter ambiental

- Les mirades, acudits o comentaris de caràcter sexista.
- L'ús d'imatges o pòsters pornogràfics en els llocs i ferramentes de treball, sempre que no es consideren faltes greus.
- Les faltes de respecte per raó de gènere en el tracte cap a qualsevol persona de la plantilla dins del lloc de treball.

Es consideren faltes greus:

- Provocar o mantindre discussions amb un contingut discriminatori per raó de gènere en presència del grup dels NNA.
- L'ús de comentaris i paraules en els quals es cosifique a les persones treballadores de forma repetida.
- Invitacions de caràcter sexual no justificades.
- Observar, espiar o vigilar a les persones treballadores en llocs reservats a la intimitat com serveis o habitacions.
- Desqualificacions sexistes en llocs públics sobre la persona o la seua forma de treballar.
- Comentaris continus i vexatoris sobre l'aspecte físic, ètnia, ideologia, religió o orientació sexual.
- El comportament de rebuig i aïllament cap a la persona.
- Els maltractaments físics, psicològics i sexuals d'obra o de paraula que suposen una falta de respecte cap a altres persones treballadores o en presència dels NNA.
- Presentar denúncies falses.
- Reincidència en faltes lleus.

Es consideren faltes molt greus:

- El xantatge o suggeriment implícit o explícit d'un favor sexual a canvi d'un benefici.
- L'assetjament generalitzat en l'ambient de treball.
- Provocar o mantindre discussions de manera constant amb un contingut discriminatori per raó de gènere en presència del grup dels NNA i treballadors/es.
- Tot comportament o conducta, en l'àmbit laboral, que atempte al respecte de la intimitat de la persona mitjançant l'ofensa greu, física o verbal, de caràcter sexual.
- Reincidència o reiteració d'una falta greu.
- Actes d'assetjament sexual o per raó de gènere o d'assetjament moral, considerant-se d'especial gravetat els dirigits a persones subordinades amb un abús de superioritat jeràrquica de l'assetjador/a.
- Actes d'assetjament sexual o per raó de gènere a qualsevol xiquet, xiqueta, adolescent o jove de la nostra associació (acomiadament immediat).

Si tal conducta o comportament es du a terme valent-se d'una posició jeràrquica de superioritat, suposarà un agreujant de totes les anteriors. Això correspon a la violència Vicaria.

Agreujants:

- Superioritat jeràrquica de l'assetjador/a.
- Discapacitat física de l'assetjat/da.
- Reiteració, encara quan hi haja hagut acords amistosos previs.
- La situació de contractació temporal, període de pràctiques, voluntariat de la víctima.
- Treballar directament en les llars amb xiquets, xiquetes, adolescents i jòvens de l'associació.
- Que ocorregui en presència dels NNA.
- Les conductes agressives ocorrent en els llocs de treball.

Atenuants:

- La inexistència d'altra sanció.
- Confessar o reparar el dany fet espontàniament.

Sancions per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de la feina, sou de fins a dos dies i canvi de torn en el treball.

Sancions per faltes greus:

- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
- Trasllet de centre de treball.
- Trasllet forçós sense dret a indemnització.

Sancions per faltes molt greus:

- Suspensió de la feina i sou de 16 a 60 dies.
- Acomiadament disciplinari, article 54.2. de l'Estatut dels Treballadors.
- Inhabilitació temporal per a l'ascens per un període de fins a tres anys.

7. Política de divulgació del protocol

L'associació portarà a cap una política de prevenció dirigida a conscienciar a tota la plantilla del fet que les situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere són intolerables en l'associació i actuarà sobre la desigualtat de dones i hòmens en l'organització del treball com a factor objectiu de risc per a l'aparició d'aquests comportaments abusius.

Aquestes mesures de prevenció hauran d'entendre's, per tant, en el context de la lluita per unes condicions laborals no discriminatòries per raó de gènere i lliures de violència sexista.

És absolutament necessari garantir el coneixement d'aquest protocol per part de tota la plantilla de l'associació. Els instruments de divulgació seran:

- Facilitar el protocol junt amb el manual d'acollida en l'associació com a part d'aquest.
- Enviament de circular a tots els treballadors/res i la seua publicació en la web i si existeix altra forma de comunicació en l'empresa.
- La divulgació es realitzarà mitjançant els taulers d'anuncis. En el document de divulgació es farà constar el correu electrònic d'atenció a les possibles víctimes d'assetjament.
- Cartell informatiu en totes les llars i en l'oficina on apareix el correu electrònic de denúncia. (Annex).
- Es facilitarà el protocol a tota empresa amb la qual es contracte o subcontracte qualsevol prestació de servei i a les persones voluntàries.
- Fer campanyes de formació i sensibilització amb la participació conjunta de l'organització i la representació legal.
- Integar la formació del protocol d'assetjament dins de la formació en prevenció de riscos laborals.

8. Sensibilització, informació i formació

Es garantirà que la política informativa i formativa de l'empresa en matèria d'igualtat i de prevenció de riscos laborals incloga la formació adequada sobre igualtat i prevenció de la violència en el treball a tots els nivells (personal treballador, directiu, caps intermedis, representació del personal tant unitària com sindical i específica en matèria de prevenció de riscos laborals).

Aquestes actuacions s'inclouran en el Pla de Formació de l'associació.

La formació inclourà, com a mínim, els següents aspectes:

- La identificació de les conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Els efectes que produeix en la salut de les víctimes.
- Els efectes discriminatoris que produeix en les condicions laborals d'aquells que ho pateixen.
- Els efectes negatius per a la mateixa organització.
- L'obligatorietat de respectar els drets fonamentals (dret a la dignitat de les persones, a la igualtat, a la integritat física i moral i a la llibertat sexual) i el dret a la seguretat i salut en el treball i el mateix dret al treball.
- La prohibició de realitzar actes i conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de gènere.
- Règim disciplinari en els suposats d'assetjament sexual i per raó de gènere.

- Infraccions en les quals pugui incórrer l'empresa, tant des del punt de vista de la relació laboral com des del punt de vista més concret de la prevenció de riscos laborals.
- Procediment d'actuació previst en el protocol.

La representació de treballadors i treballadores participará activament en els cursos formatius que s'organitzen, així com en la promoció d'aquests entre les persones treballadores, amb la finalitat d'assolir una major sensibilització d'aquest col·lectiu.

Almenys una vegada a l'any s'actualitzarà la formació del personal en aquesta matèria i especialment del personal directiu, caps intermedis i representació de treballadors i treballadores, mitjançant la programació d'un curs formatiu d'almenys una jornada de duració.

9. Avaluació i seguiment

La Comissió de situació d'assetjament portarà el control de les denúncies presentades i de la resolució dels expedients amb l'objectiu d'elaborar cada dos anys un Informe de seguiment sobre l'aplicació del present protocol en l'empresa. Aquest informe es presentarà a la Junta Directiva, a la representació legal de treballadors/es i a la persona responsable de prevenció de riscos laborals.

L'associació, dins del marc del Pla d'Igualtat, durà a terme el seguiment i efectivitat del present protocol. En falta del Pla d'Igualtat, el període de duració serà l'acordat amb la representació legal de les persones treballadores si hi haguera, si bé és recomanable que no siga superior a quatre anys i es revisarà en els següents suposats:

1. En qualsevol moment al llarg de la seua vigència amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere.
2. Quan es posa en manifest la seua falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seua insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
3. En els suposats de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'associació i enfront de qualsevol incidència que modifica de manera substancial la plantilla de l'associació, els seus mètodes de treball o organització.
4. Quan una resolució judicial condemne a l'associació per discriminació per raó de gènere o sexual o determine la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

10. Informació a les víctimes

S'informarà les possibles víctimes sobre els procediments interns que existeixen en l'associació que es veuen reflectits en aquest protocol.

Associació SOMLLAR

<https://somllar.org> (web de l'associació)

somatencio@gmail.com (correu electrònic de denúncia de situacions d'assetjament de l'associació)

igualdadsomllar@gmail.com (correu electrònic del Comitè d'Igualtat)

11. Bibliografia

https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf

Curs de Creaforma: Acoso sexual o por razón de género.

Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo (Emakun-de. Instituto Vasco de la Mujer).

Constitució espanyola, art. 10, 15 i 18.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i hòmens. (art. 7,8 48 i 62).

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre

LOI art. 48

12. Annexos

ANNEX I.

Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.

Sr./Sra., havent sigut designat/a per SOMLLAR per a intervindre en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que pogueren produir-se en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifeste el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tractament entre dones i hòmens.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que pogueren ser constitutives d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinga coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol mena d'informació per part de la resta de les persones que intervinguen en el procediment.

Així mateix, declare que he sigut informat/a per l'associació SOMLLAR de la responsabilitat disciplinària en la qual podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

En València, a de de 202
Signat:

ANNEX II.

Model de denúncia formal per assetjament sexual o per raó de gènere.

QUI DENÚNCIA:

	PERSONA AFECTADA
	REPRESENTANTS DE LA PLANTILLA
	RECURSOS HUMANS
	UNITAT DEPARTAMENT DE PERSONA AFECTADA
	ALTRES (INDICAR):

TIPUS D'ASSETJAMENT:

	SEXUAL
	PER RAÓ DE GÈNERE
	ALTRES DISCRIMINACIONS (ESPECIFICAR)

DADES DE LA PERSONA AFECTADA:

NOM I COGNOMS:	
NIF:	
SEXE:	
LLOC DE TREBALL:	
CENTRE DE TREBALL/ DEPARTAMENT:	
VINCULACIÓ LABORAL/ TIPUS DE CONTRACTE:	
TELÈFON DE CONTACTE:	

DESCRIPCIÓ DELS FETS:

En el cas que hi haja testimonis, indique els seus noms y cognoms:

EN CAS DE TESTIMONIS, INDICAR EL SEU NOM I COGNOMS:

**SÍ /NO SOLICITE L'INICI DE PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT
PER RAÓ DE GÈNERE**

Localitat i data:

Signatura de la persona interessada: