



PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ I L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.

Entrada en vigor (01 de setembre de 2020) i vigència fins a (31 d'agost de 2023).



ÍNDEX

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	1
1. Presentació i àmbit d'aprovació.....	3
2. Objectius	4
3. Àmbit d'aplicació.....	5
4. Definicions	6
5. Principis i garanties.....	8
6. Drets i obligacions del Consell Rector, la Comissió d'Igualtat i de les persones treballadores	10
7. Actuacions.....	11
8. Procés d'intervenció i diagrama.....	12
9. Seguiment i avaluació.....	16
10. Annex 1. Model denuncia	17



1. Presentació i àmbit d'aprovació

Espai Coneix és una cooperativa sense ànim de lucre formada per 3 persones sòcies treballadores i 4 en condició de personal laboral. Es va establir com a cooperativa l'any 2017 i des del primer moment la perspectiva de gènere ha sigut un eix transversal desenvolupat en els estatuts de la cooperativa. En ells es reflecteix el funcionament davant la igualtat de gènere i el funcionament intern consensuat entre les persones sòcies treballadores de la cooperativa.

En els seus valors i en l'activitat específica que realitzen està com a fonament el treball interseccional contra els estereotips i prejudicis per qualsevol raó incloent, per tant, el gènere i sexe. És per això que es crea la Comissió d'igualtat d'oportunitats, es realitza el Pla d'igualtat i a més, es considera igualment rellevant desenvolupar el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual per raó de sexe.

Espai Coneix manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta 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 s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament. Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual.



2. Objectius

L'objectiu general d'aquest protocol és definir el marc d'actuació en relació amb els casos d'assetjament sexual, per raó del sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual amb la finalitat explícita d'erradicar aquest tipus de conductes que puguin tenir lloc en l'àmbit d'Espai Coneix. Per tant, el protocol pretén ser un instrument per a la prevenció, la detecció i la resolució d'aquests casos.

Els **objectius específics** són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
2. Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients.
3. Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents.
4. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
5. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
6. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.



3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral d'Espai Coneix.

És d'aplicació a totes les persones treballadores d'Espai Coneix i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats en intercooperació, demanda o oferta de serveis i altres relacions laborals com xarxes de col·laboració, grups de reflexió, etc.

Espai Coneix té com a objectiu general Promoure la Convivència des de la gestió de les relacions i els vincles humans que potenciem a través de les eines d'anàlisi i intervenció de la conflictologia: PREVENCIÓ, GESTIÓ DE CONFLICTES, FACILITACIÓ I PROMOCIÓ DE LA CONVIVÈNCIA. Els tres eixos fonamentals de treball són: la formació, la dinamització i la mediació, per tant, en la gran majoria dels casos, les persones treballadores estan en contacte directe amb tercers mitjançant diferents relacions laborals: persones beneficiàries dels serveis, entitats, xarxes comunitàries, intercooperació amb altres organitzacions, etc.



4. Definicions

Les descripcions següents tenen caràcter genèric i no són excloents de conductes o actuacions no incloses de manera específica.

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, 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 d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
- 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 als 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).



Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) 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 l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/ada (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

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

Assetjament per raó de l'orientació sexual: El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual: Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant: Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament. Per aquelles conductes que puguin ser definides com assetjament laboral o mobbing s'utilitzarà el mateix circuit construït en aquest protocol.



5. Principis i garanties

En els casos d'assetjament, ateses les característiques de les situacions personals i els agents implicats que s'han de tractar, cal tenir en compte els principis següents:

Respecte i protecció

- S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i 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

- La informació recopilada en les actuacions té un caràcter confidencial.
- 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.

Diligència i celeritat

- 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 la participació 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.



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.

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 adoptar mesures cautelars (exemples: 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 han de ser acceptades per aquesta.

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.



6. Drets i obligacions del Consell Rector, la Comissió d'Igualtat i de les persones treballadores

Obligacions del Consell Rector

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a 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.

Comissió d'Igualtat

- Rep les denúncies i les queixes.
- Inicia i instrueix les actuacions d'intervenció.
- Fa un seguiment de l'aplicació del protocol i de les mesures cautelars i mesures correctores proposades.
- Fa el control estadístic dels casos d'assetjament que es produeixen als departaments
- Fa el seguiment dels casos de denúncia o queixa.
- Proposa i instrueix mesures i campanyes de prevenció i sensibilització per a tota la plantilla d'Espai Coneix.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.
2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.



7. Actuacions

Espai Coneix assumeix el compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Per tal de donar-li compliment a aquest compromís es realitzaran diferents actuacions, tant de caire preventiu com d'intervenció.

Tot seguit s'indiquen algunes d'aquestes actuacions:

- Formalització compromís en documentació interna (manual d'acollida, memòries anuals, comunicacions internes i externes...).
- Difusió i aplicació del Protocol.
- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.
- Presentar les dades obtingudes en l'avaluació de riscos segregades per sexe i facilitar-les a l'àmbit de l'empresa responsable dels plans o mesures d'igualtat i, en concret, del Protocol d'assetjament.



8. Procés d'intervenció i diagrama

En el procés d'intervenció hi ha dues vies de resolució: la **interna** (Espai Coneix) i l'**externa** (Inspecció de treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra.

El procediment intern consta de 3 fases i es pot iniciar per comunicació o directament per denuncia (veure annex 1), que s'haurà d'adreçar a la Tècnica de feminismes d'Espai Coneix.

Fase 1: Comunicació i assessorament

Aquesta fase té una durada màxima de tres dies laborables, i s'inicia amb la comunicació o la sospita d'assetjament. L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació.

Aquesta comunicació la pot realitzar:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones de la plantilla d'Espai Coneix que adverteixin una conducta d'assetjament.

La comunicació es presenta a la Comissió d'Igualtat que serà l'encarregada de fer la investigació i seguiment del cas, i la persona de referència és la Tècnica de feminismes.

Les funcions de la persona de referència són:

- Informar i assessorar la persona afectada.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives en cas que es consideri necessari.
- Gestionar i custodiar la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

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 del Consell Rector, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, amb la finalitat de que el Consell Rector adopti les mesures que consideri necessàries.

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.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li retornarà tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'adjuntarà a l'expedient d'investigació que es generi.

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. La comissió responsable d'efectuar aquesta investigació és la Comissió d'Igualtat, constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a Espai Coneix, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes així com també pel Protocol d'assetjament. És una comissió interna, formada per **una** representant de l'empresa i **una** representant legals de les persones treballadores. Formen part de la Comissió d'igualtat d'Espai Coneix: Elisenda Vallès Carrera, tècnica de feminismes, i Inés Martínez Chacón, presidència del Consell Rector.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el 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 d'investigació de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins 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 a la suposadament assetjadora, per preservar-los la identitat.



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

La Comissió d'Igualtat que serà la comissió d'investigació, estudia a fons les denúncies d'assetjament en el marc de l'empresa i 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 funcions de la Comissió d'investigació 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 que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan suficientment relatats els fets, s'ha de demanar que se'n faci un relat adicional.
- 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 on s'inclouen les conclusions a les quals s'haurà arribat i es proposaran les mesures correctores que es considerin adients.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. L'empresa posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a al Consell Rector.

Fase 3: Resolució

En base a l'informe elaborat per la Comissió d'investigació, el Consell Rector emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, es donarà inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i s'adoptaran mesures correctores (de tipus organitzatiu, com ara canvi

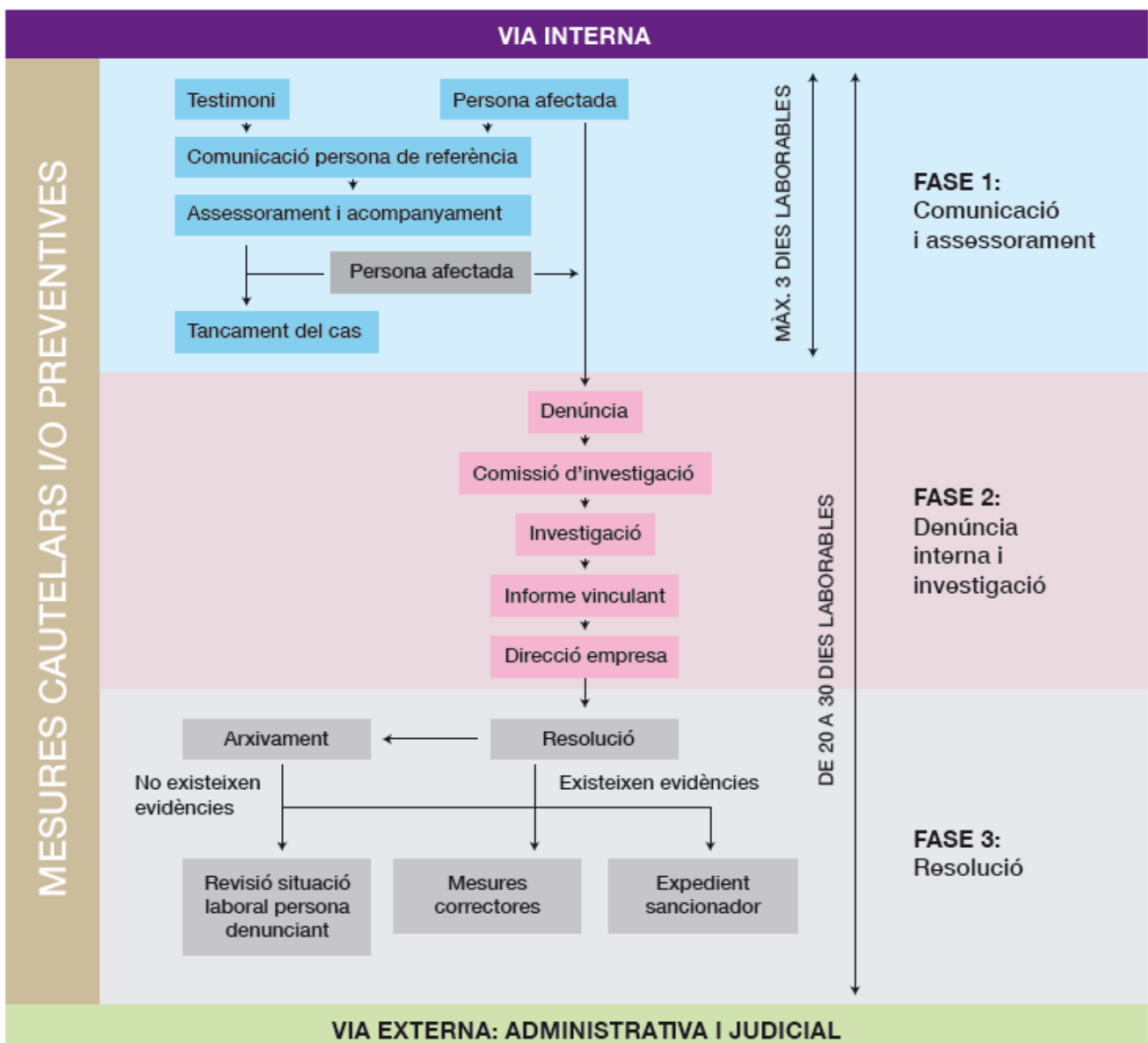


de lloc o de centre de treball i, si pertoca, l'obertura d'un expedient sancionador, fent-hi constar la falta i el grau de la sanció).

Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament, s'arxivarà la denúncia.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en 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'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.





9. Seguiment i avaluació

El seguiment i l'avaluació del protocol es realitzarà de forma interna, sent la Comissió d'Igualtat l'agent responsable que es reunirà 2 cops a l'any. Aquests processos ens permetran extreure aprenentatges sobre com s'executa el protocol establert així com detectar punts per millorar, modificar o fer-ne una adaptació. A més, es distribuirà el Protocol entre la plantilla perquè aquesta estigui informada i es penjarà a la pàgina web perquè estigui accessible per poder-lo consultar.

El procediment que s'utilitzarà serà la recollida de tota la informació, tant quantitativa com qualitativa, així com indicadors tots ells construïts tenint en compte la perspectiva de gènere.

Pel que fa a les **dades quantitatives** utilitzarem els següents **indicadors desagregats per sexe:**

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe 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 o per raó de sexe 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'empresa durant l'any.

Pel que fa a les **dades qualitatives** utilitzarem les següents també **desagregats per sexe:**

1. Valoracions personals de la plantilla sobre el Protocol.
2. Valoracions personals de les persones en cas que s'activi el Protocol.
3. Valoracions personals de les accions de sensibilització que es duguin a terme.



10. Annex 1. Model denuncia

Espai reservat per al Registre d'Entrada
Núm. d'Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe ⁽⁷⁾

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i cognoms	DNI/NIE
Edat	Sexe
<input type="radio"/> dona <input type="radio"/> home	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica

Relat dels fets ⁽⁸⁾

(Concretar el motiu, adjuntant-hi documentació justificativa, si escau)

⁷ En qualsevol tractament de dades que es dugui a terme durant la tramitació d'aquesta denúncia s'ha de respectar el marc legal vigent pel que fa a la protecció de dades de caràcter personal.

⁸ Si falta espai, cal emplenar un altre full i numerar-lo



Testimonis

(Si hi ha testimonis dels fets, cal identificar-los amb nom, cognoms i adreça electrònica)

- 1.
- 2.
- 3.

S'ha presentat comunicació prèvia pel mateix motiu que aquesta denúncia?

Si

No

En cas afirmatiu, les recomanacions de la persona/es de referència han estat:

Existència d'evidències d'una situació d'assetjament

No-existència d'evidències d'una situació d'assetjament.....

He rebut

Signatura de la persona que rep la denúncia
Nom i cognoms

Signatura de la persona que denuncia

Dades de contacte

Lloc i data