

ÍNDEX

1. Objecte
2. Abast
3. Referències
4. Responsabilitats
5. Metodologia
6. Avaluació i seguiment
7. Formats aplicables
8. Annexes

Núm. versió	Descripció de les modificacions efectuades respecte la revisió anterior:
v1	S'ha afegit l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere
	S'ha modificat la metodologia del procés de denúncia i del seguiment
	S'han modificat les responsabilitats
	S'ha modificat el seguiment i avaluació del protocol

Elaborat per,	Revisat per,	Aprovat per,
Nom: Mireia Medina	Nom: Comissió d'igualtat Mònica Canela	Nom: Jordi Pascual
		
TI	CI, RQ	DG

1. OBJECTE

L'objecte d'aquest procediment és servir com a instrument per a l'abordatge, detecció i tractament de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere a l'entitat.

2. ABAST

Aquest tipus d'assetjament afecta a totes les persones de les nostres entitats que poden estar patint aquesta situació. I també a les persones que no formen part de la xarxa de Plataforma Educativa però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Pot produir-se en qualsevol lloc, ja sigui **dins o fora** de les instal·lacions de l'entitat, i en **qualsevol moment** en el qual les persones es trobin **per raons professionals i laborals** (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat).

3. REFERÈNCIES

Àmbit comunitari

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006**, relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- **Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.**

Àmbit autonòmic

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya**
 - **Art. 15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - **Art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - **Art. 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.
 - **Art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - **Art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.

- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
 - **Art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
 - **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.
- **Llei 11/2014, del 10 d'octubre**, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **La negociació col·lectiva.**
 - **Convenis que apliquin.**

Àmbit estatal

- **Constitució Espanyola:**
 - **Art. 14:** Principi d'igualtat.
 - **Art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
 - **Art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
 - **Art. 35:** Dret al treball, sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
- **Estatut dels treballadors:**
 - **Art. 4.2. e):** En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre**, de Prevenció de Riscos Laborals:
 - **Art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
 - **Art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
 - **Art. 14 i S.S.:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front als riscos laborals.
 - **Art. 33 i S.S.:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
- **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agost**, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
 - **Art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
 - **Art. 8.13.bis:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.
- **Codi Penal**
 - **Art. 184:** tipifica l'assetjament sexual com a delictes.



4. RESPONSABILITATS

Procés de consulta

Qualsevol persona pot fer una consulta **a l'agent d'igualtat.**

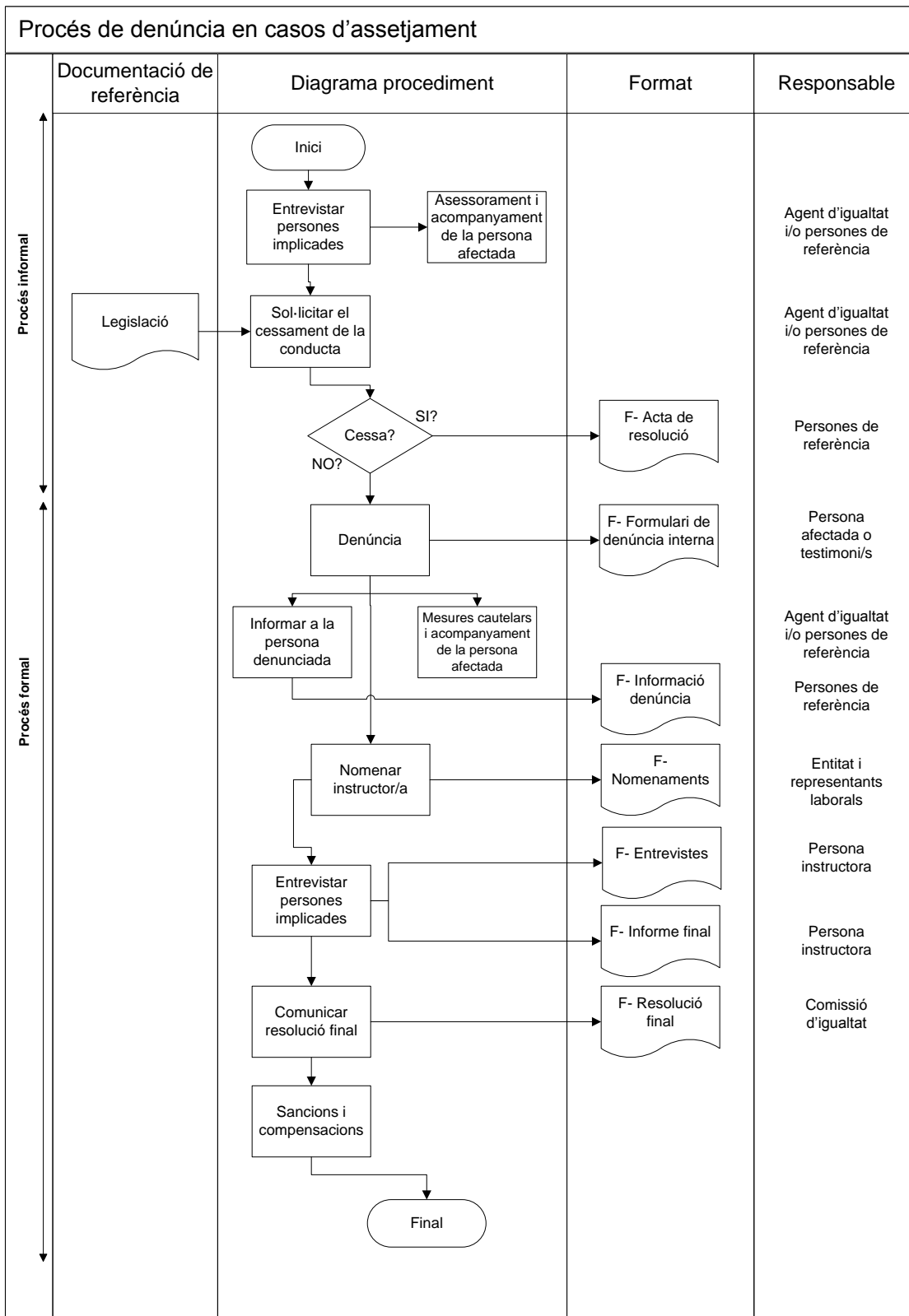
Procés informal

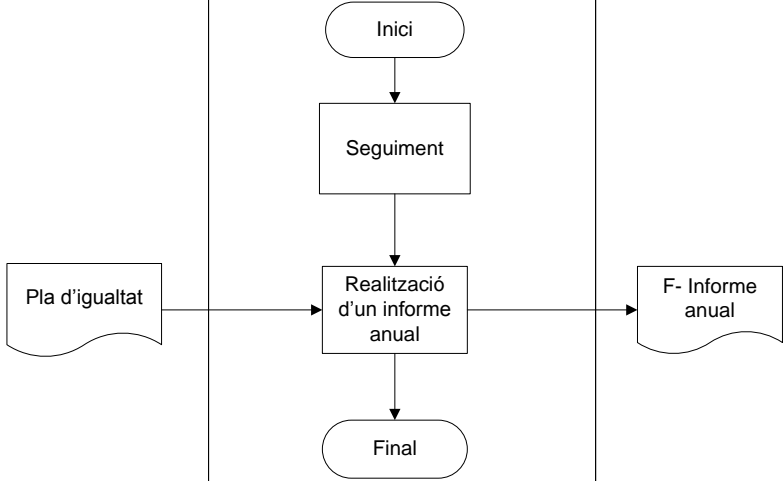
Activitat	Responsable
Formular una queixa	Persona afectada o testimoni/s
Rebre dita queixa	Agent d'igualtat i/o persones de referència
Fer entrevistes	Agent d'igualtat i/o persones de referència
Informar i assessorar a la persona assetjada	Agent d'igualtat i/o persones de referència
Sol·licitar el cessament assetjament a la persona autora dels fets	Persones de referència
Redactar l'acta	Persones de referència

Procés formal

Activitat	Responsable
Presentar una denúncia interna	Persona afectada o testimoni/s
Rebre dita denúncia	Agent d'igualtat i/o persones de referència
Informar a la persona denunciada	Persones de referència
Donar suport a la persona denunciant	Agent d'igualtat i/o persones de referència
Nomenar instructors/res	Entitat i representants laborals
Fer entrevistes	Persona instructora
Fer informe	Persona instructora
Comunicar resolució final	Comissió d'igualtat
Fer seguiment del protocol	Comissió d'igualtat

5. METODOLOGIA



Procés de seguiment en casos d'assetjament				
	Documentació de referència	Diagrama procediment	Format	Responsable
				<p>Comissió d'igualtat</p> <p>Comissió d'igualtat</p>

6. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Entre les funcions de la Comissió d'Igualtat es trobaran:


- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

7. FORMATS APLICABLES

Format aplicable		Registre - arxiu				
Nom	Suport	Codificació	Ordre	Suport	Responsable	Localització
F- Sol·licitud Cessament assetjament	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Paper i informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Suport entitat	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Resolució de la queixa	Informàtic	Sortida/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Denúncia	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Informació denúncia	Informàtic	Sortida/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Nomenaments	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Entrevistes	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Informe final	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Resolució final	Informàtic	Sortida/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F- Creació Comissió seguiment	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament
F-Informe anual	Informàtic	Entrada/nº/ any	Cronològic	Informàtic	Persona de referència	Arxiu assetjament

8. ANNEX

- Annex protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)
- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i de Temps de Treball. (2017)
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)
- Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2008)
- Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2014)
- La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)
- Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género. Comisiones obreras. (2015)
- 6 "I" de la igualtat Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)

	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: 28/03/2019
		Pàgina 1 de 21

ÍNDEX

1. Presentació
2. L'assetjament: definicions i exemples
3. Persones d'especial atenció
4. Normativa de referència
5. Àmbit d'aplicació
6. Objectius
7. Principis i garanties
8. Responsabilitats, obligacions i drets
9. Prevenció
10. Procediment d'intervenció
11. Model de denúncia
12. Sancions i accions correctives
13. Seguiment i avaluació del protocol
14. Documents de referència
15. Glossari

Núm. versió	Descripció de les modificacions efectuades respecte la revisió anterior:
2	S'ha afegit l'assetjament de un o una usuària a un o una treballadora
	S'ha afegit l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere
	S'ha afegit l'apartat sobre persones d'especial atenció
	S'han afegit els principis i garanties
	Tasques de les persones de referència del protocol
	Modificació del procés de denúncia
	Modificació de responsables en el procés de denúncia
	S'ha afegit un model de denúncia interna
	S'han afegit mesures complementàries
	S'ha afegit seguiment i avaluació del protocol
	S'ha afegit documentació de referència
	S'ha afegit un glossari

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 2 de 21

1. PRESENTACIÓ

La dignitat de les persones, els drets inherents, el lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la intimitat, la integritat física i moral i el principi d'igualtat i no discriminació son drets fonamentals que hem de tenir totes les persones.

La igualtat de gènere, segons les Nacions Unides, és la igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats entre dones i homes, i entre nenes i nens. La igualtat no significa que dones, homes i la resta de gèneres siguem el mateix, sinó que els nostres drets no depenen del sexe amb el que naixem o del gènere amb el que vivim. Aquesta recerca d'igualtat es tradueix a tenir en compte les necessitats, interessos i prioritats de tots els gèneres, sense deixar de reconèixer-se la diversitat existent entre nosaltres.

Durant els últims anys, gràcies a la presa de consciència i sensibilització col·lectiva sobre les desigualtats de gènere i les violències masclistes, hem fet passos endavant com a societat pel que fa a recursos i eines per a combatre aquesta problemàtica, però encara hi ha molt per treballar. Malauradament, en les nostres societats només hem assolit la igualtat a nivell teòric. Les desigualtats de gènere en les àrees educatives, polítiques, econòmiques i socials afecten negativament tant a totes les persones com a les comunitats, i són un factor que obstaculitza el desenvolupament humà i que per tant, cal eradicar.

Amb la intenció de garantir un entorn laboral respectuós amb els drets abans mencionats, amb el concepte de benestar i amb el compromís per assolir espais de treballs segurs, Plataforma Educativa es posiciona en contra de qualsevol discriminació. Fem èmfasi en vetllar per un entorn de treball en el que es garanteixi el dret a la igualtat i la no discriminació, i per això declarem que qualsevol tipus d'assetjament, i especialment l'assetjament sexual i per raó de sexe, per orientació sexual o identitat i expressió de gènere, no seran tolerats ni permesos sota cap circumstància i seran sancionats amb contundència. Per això, s'ha elaborat aquest protocol, que té dues dimensions estratègiques fonamentals: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament

L'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral constitueixen una forma de **masclisme**, i no només atempten contra la dignitat de la persona assetjada sinó que també impliquen discriminació contra aquesta. Es per això que en continuïtat amb les mesures que s'estan duent a terme a Plataforma Educativa per fomentar la igualtat de gènere i la lluita contra la discriminació, valors bàsics d'aquesta entitat, es proposa aquest protocol per prevenir i intervenir en casos d'assetjament¹.

Per altra banda, més enllà de l'obligació que estableix la normativa, Plataforma Educativa ha volgut fer un pas endavant i incloure en el present protocol l'assetjament per **raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere**, ja que l'entem com una altra manifestació de la violència generada per la societat patriarcal. Considerem que la inclusió d'aquests diferents fenòmens en un únic instrument pot agilitzar i facilitar la prevenció i actuació, alhora que ajudar a identificar aquestes altres violències.

¹ Al llarg d'aquesta guia, per fer menys feixuga la lectura, quan parlem d'assetjament fem referència a: assetjament sexual, per raó de sexe i/o gènere, per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere; i diferenciarem entre aquests durant les definicions i quan sigui estrictament necessari.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 3 de 21

2. L'ASSETJAMENT: DEFINICIONS I EXEMPLES

2.1. L'assetjament sexual

a) L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyallem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

Verbal:

- Fer preguntes sobre la vida íntima (relacions, sexe...)
- Fer comentaris sexuals.
- Fer bromes sexuals.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir/fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

No verbal:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexual explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físic:

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar les parts sexuals del cos sense consentiment.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 4 de 21

2.2. L'assetjament per raó de sexe

b) L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació on es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit un altre gènere.
- Tractar de forma paternalista a les dones.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Adreçar-se de formes ofensives.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Ignorar, excloure o no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions de les dones.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Utilitzar humor sexista.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de **l'embaràs o maternitat/paternitat** o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament- l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.
- Menysprear, humiliar o fer bromes ofensives als homes que agafen permisos de paternitat o de conciliació.

2.3. Tipologies d'assetjament sexual i/o per raó de sexe

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una gran varietat de formes.

i. En funció de si es condiciona o no un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- **L'assetjament d'intercanvi:** es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 5 de 21

- **Assetjament ambiental:** el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes...
- ii. **L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe afecten en un percentatge significativament més elevat a dones que a homes², però poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix gènere.**
- iii. **L'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere pot produir-se:**
- De forma horitzontal (entre companys/es o persones de mateixa jerarquia dins l'entitat).
 - De forma vertical descendent (d'un càrrec directiu a un/a subordinat/da, d'un/a treballador/a cap a un/a usuari/ària o persona de més poder a menys poder dins l'entitat).
 - De forma vertical ascendent (d'un/a subordinat/da a un càrrec directiu, d'un/a usuari/ària a un/a treballador/a o persona de menys poder a més poder).

També, es poden donar entre treballadors/es de diferents empreses, associacions, entitats o institucions, incloent també aquelles externes i/o subcontractades.

2.4. L'assetjament per raó d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere

c) Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i/o l'expressió de gènere: qualsevol comportament basat en l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere d'una persona que tingui la finalitat o provoqui l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat o la seva integritat física o psíquica o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó d'orientació, identitat o expressió, es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a un/a treballador/a pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, transgènere, transsexual, intersexual o per tenir una expressió de gènere no normativa (home femení, dona masculina o persona de gènere no binari):

- Fer bromes sobre la orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere.
- Conductes discriminatòries pel fet de ser lesbiana, gai, bisexual, transsexual, transgènere o intersexual.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual.
- No tractar a les persones transgènere pel seu nom i pronom.
- Fer comentaris sobre el cos o l'aspecte de persones transgènere.
- Preguntar sobre la vida privada (sexe, relacions).
- Adreçar-se de formes ofensives.
- Ignorar, excloure o no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.

² Dades consultades a la pàgina web de la Generalitat:
http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/igualtat_oportunitats_dones_empreses_i_treball/igualtat_empreses/sie/butlleti_siq/noticies/noticies_butlleti_numero_16/assetjament_laboral/

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 6 de 21

- Menystenir la feina feta.
- Utilitzar suposat humor homofòbic i/o transfòbic.

3. PERSONES D'ESPECIAL ATENCIÓ

L'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit laboral o categoria professional, i en qualsevol grup d'edat. Els estudis realitzats mostren que la majoria de les persones que pateixen aquest tipus d'assetjament són dones. Malgrat que és un fenomen que depassa les categories professionals, els nivells de formació o els nivells de renda, els grups més vulnerables són:

- Dones soles amb responsabilitats familiars (mares solteres, viudes, separades i divorciades).
- Dones que accedeixen per primera vegada a sectors professionals o categories tradicionalment masculines (en les quals les dones tenen poca presència) o que ocupen llocs de treball que tradicionalment s'han considerat destinats als homes.
- Dones joves que acaben d'aconseguir la seva primera feina (generalment de caràcter temporal o atípic).
- Dones amb diversitat funcional.
- Dones migrades i/o que pertanyen a minories ètniques.
- Dones amb contractes eventuais i temporals; dones subcontractades.
- Dones lesbianes, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Homes gais, bisexuals, intersexuals, transgènere o transsexuals.
- Persones amb expressió de gènere no normativa (dones masculines, homes femenins, persones de gènere no binari).

Es constata també l'elevada incidència de casos de multidiscriminació. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder.

4. NORMATIVA DE REFERÈNCIA

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut per les normatives nacionals i internacionals. La lluita per l'equitat va més enllà: és un principi ètic que totes i tots hauríem d'integrar.

Una de les moltes manifestacions de la desigualtat que encara existeix en les nostres societats és l'assetjament sexual i per raó de sexe i/o gènere, ja que atempta contra diversos drets humans fonamentals. En els últims anys, i en coherència amb una major consciència de la gravetat d'aquesta xacra social, s'han fet cada cop més jurisdiccions amb l'objectiu d'eradicar-la. A continuació, presentem un seguit de normatives tant de l'àmbit comunitari, autonòmic com de l'àmbit estatal.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 7 de 21

4.1. Àmbit comunitari

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006**, relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre dones i homes en matèria d'ocupació i treball.
- **Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.**

4.2. Àmbit autonòmic

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya**
 - **Art. 15:** Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.
- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març**, per a la igualtat efectiva de dones i homes:
 - **Art. 7:** Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
 - **Art. 8:** Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat constitueix discriminació directa per raó de sexe.
 - **Art. 45.1:** Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.
 - **Art. 48:** Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball.
- **Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
 - **Art. 5 Tercer:** Determina l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe com les dues tipologies de violència en l'àmbit laboral.
 - **Capítol 7 (art. 27 a 29):** Tracta l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral i social.
- **Llei 11/2014, del 10 d'octubre**, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- **La negociació col·lectiva.**
 - **Conveni d'acció social i altres que apliquin en el nostre àmbit laboral.**

4.3. Àmbit estatal

- **Constitució Espanyola:**
 - **Art. 14:** Principi d'igualtat.
 - **Art. 15:** Dret a la vida i a la integritat física i moral.
 - **Art. 18:** Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
 - **Art. 35:** Dret al treball, sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.
- **Estatut dels treballadors:**

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 8 de 21

- **Art. 4.2. e):** En la relació de treball, els treballadors i treballadores tenen dret al respecte a la seva intimitat i la consideració deguda a la seva dignitat inclosa la protecció (...) front a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- **Llei 31/1995, de 8 de novembre**, de Prevenció de Riscos Laborals:
 - **Art. 2:** Estableix que l'objectiu de la llei és promoure la seguretat i la salut de les persones treballadores mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per a la prevenció de riscos derivats del treball.
 - **Art. 4.2:** Defineix el risc laboral com la possibilitat de que una persona treballadora pateixi un determinat dany derivat del treball.
 - **Art. 14 i S.S.:** Dret de les persones treballadores a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i deure de l'empresariat de protegir a les persones treballadores front als riscos laborals.
 - **Art. 33 i S.S.:** Es refereix a la participació de les persones treballadores en les preses de decisions en relació a la previsió de riscos laborals.
- **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 de agost**, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social.
 - **Art. 8.13:** tipifica com a infracció molt greu l'assetjament sexual.
 - **Art. 8.13.bis:** tipifica como infracció molt greu l'assetjament per raó de sexe.
- **Codi Penal**
 - **Art. 184:** tipifica l'assetjament sexual como a delictes.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ³

L'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere i l'expressió de gènere poden produir-se en qualsevol lloc, ja sigui dins o fora de les instal·lacions de l'empresa, i en qualsevol moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'entitat).

- Les disposicions s'apliquen a les persones que treballen a Plataforma Educativa, independentment del vincle jurídic que les uneixi a aquesta i, per tant, serà d'aplicació no només a la plantilla sinó també al col·lectiu de becàries/is, al personal contractat en formació i en pràctiques, entre d'altres, sempre i quan desenvolupin la seva activitat en relació amb la nostra xarxa d'organitzacions.
- També s'aplica a treballadors/es de les empreses subcontractades per Plataforma Educativa, sempre que en el marc de la cooperació entre empreses derivada de l'article 24 de la llei 31 / 1995, del 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prestin els seus serveis en aquesta i resulti implicat el personal de la xarxa d'organitzacions.
- Finalment, també s'aplica a aquelles persones que no formen part de Plataforma Educativa però que s'hi relacionen per raó de la seva feina: persones ateses, clients/es, proveïdors/es i persones que sol·liciten un lloc de treball.

³ Basat en el protocol contra l'assetjament de l'any 2015, Comissions Obreres

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 9 de 21

En cas de que resulti implicat personal aliè a Plataforma Educativa, es donarà coneixement del succés a les respectiva associació, fundació, entitat o empresa per tal que aquestes prenguin les mesures necessàries. A més, quedarà sota la protecció del present protocol tota persona compresa en els apartats 1 i 2, la relació de la qual amb Plataforma Educativa conclogui (sota qualsevol forma jurídica), i que invoqui el present procediment en un període de tres mesos des de la data en que va acabar dita relació.

6. OBJECTIUS

Aquest protocol persegueix un seguit d'objectius:

- Facilitar la identificació de l'assetjament masclista.
- La prevenció d'aquesta conducta.
- L'eradicació de les conductes d'assetjament de qualsevol tipus, especialment els relacionats amb la violència masclista: assetjament sexual, per raó de sexe i per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
- Dota a les víctimes de recursos per trencar amb les dinàmiques d'aquests assetjaments.
- Dotar també d'aquests recursos a terceres persones que puguin ser testimonis de l'assetjament.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el present protocol.
- L'establiment d'un procediment d'actuació que garanteixi els drets de totes les persones afectades.
- Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
- La sanció de les possibles situacions d'assetjament per tal que no es repeteixin.

7. PRINCIPIIS I GARANTIES

Per tal de garantir els drets i deures de les persones involucrades en el procés d'intervenció en l'assetjament, hem instaurat un seguit de principis: respecte i protecció, confidencialitat, dret a la informació, suport de persones formades, diligència i celeritat, tracte just, protecció davant de possibles represàlies, col·laboració, mesures cautelars i vigilància de la salut.

7.1. 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.

7.2. Confidencialitat

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 10 de 21

- 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.

7.3. 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.

7.4. Suport de persones formades

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

7.5. Diligència i celeritat

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

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. 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...). També, es prendran altres mesures si el personal és extern, cosa que decidirà l'equip educatiu.
- 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.

7.10. 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.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 11 de 21

- 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.

8. RESPONSABILITATS, OBLIGACIONS I DRETS

Per implementar el protocol és necessària la implicació de totes les persones, de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa. Les obligacions de totes les persones i especialment les que tenen responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir un clima laboral de respecte i benestar.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis de l'assetjament.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.
- No ignorar les situacions d'assetjament.
- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.
- Respectar la confidencialitat.

8.1. TASQUES GENÈRIQUES DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA

Les funcions de les persones de referència del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere seran les següents:

- Revisar i donar el vistiplau a les versions i modificacions del protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Vetllar per la difusió del protocol.
- Formar part de la comissió d'igualtat.

8.2. TASQUES EN CASOS D'ASSETJAMENT DE LES PERSONES DE REFERÈNCIA

- Donar suport a la persona afectada i acompanyar-la durant tot el procés (apartat 10, procediment d'intervenció).

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 12 de 21

- Informar a aquesta persona dels seus drets.
- Facilitat informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar les opcions disponibles per tal de resoldre el cas.
- Activar el circuit del protocol.
- Comentar i clarificar les vies internes i externes de resolució.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Fer la primera entrevista tant a la persona afectada com a la denunciada.
- Informar a la comissió d'igualtat dels fets.
- En el cas de procés informal, redacció de l'acta.
- En el cas del procés formal, suport en la presentació de la denuncia.

Correspon a l'**entitat** l'obligació de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per tramitar les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin patit aquestes situacions (Art. 48.1 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes). Aquest protocol ha estat elaborat i acordat per la Comissió d'Igualtat, i es revisarà de forma anual per fer actualitzacions i esmenes, si s'escau.

Correspon a la **representació de les persones treballadores** contribuir a prevenir l'assetjament en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'entitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo (Art. 48.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

Per altra banda, defensem el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament. Totes les persones de Plataforma Educativa tenen la obligació i responsabilitat de tractar amb respecte als companys i companyes, comandaments, subordinats i subordinades, usuaris i usuàries, clientela o persones proveïdores.

9. PREVENCIÓ

El malestar que comporten les conductes d'assetjament és tan greu que cal treballar de forma proactiva perquè no arribin a succeir aquest tipus de situacions. Els estudis i legislacions assenyalen que els instruments més eficaços són aquells que inverteixen en prevenir i intervenir en els estadis més inicials de l'assetjament. Així doncs, incloure la perspectiva de gènere i accions preventives contra l'assetjament dins les formacions i les mesures de prevenció de riscos laborals són eines fonamentals per a eradicar les desigualtats.

Plataforma Educativa, en concordança amb el seu compromís amb l'equitat de gènere, es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus i les seves membres i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona. D'acord amb la representació de les persones treballadores, garantim que:

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 13 de 21

- Anualment es distribuirà informació referent al protocol a totes les persones treballadores.
- Es facilitarà l'accés a aquest protocol mitjançant cartells penjats a les diverses entitats.
- En el manual de benvinguda s'incorporarà informació d'aquest protocol perquè les persones que s'incorporen coneguin des de l'inici els seus drets i responsabilitats i els mecanismes de suport i protecció disponibles.
- El protocol, i especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament, estarà disponible i accessible a tots els treballadors i treballadores a Intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'entitat que farà esment a aquest protocol.
- Implementarem el pla d'igualtat 2018-2019, cosa que afavorirà la igualtat dins el marc laboral, dificultant així l'assetjament.
- Accions de sensibilització, informació i formació, per aconseguir el compromís i la implicació de les persones.
- Promoure un entorn de respecte en la feina, inculcant a totes les persones treballadores els valors de la igualtat de tracte, respecte, dignitat i desenvolupament lliure de la personalitat.

10. PROCEDIMENT D'INTERVENCIÓ

Hi ha dues vies de resolució: interna (procés formal o informal dins l'entitat) i externa (inspecció de treball, jurisdicció laboral i via penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra. L'encarregada de fer el seguiment de tot aquest procés serà la comissió d'igualtat. Abans d'iniciar-se qualsevol dels dos processos, qualsevol persona podrà fer consultes.

10.1. Procés de consulta

Abans d'iniciar el procés formal o informal –o encara que no es vulgui iniciar aquest procés-, qualsevol persona té la possibilitat de fer consultes respecte a aquest tema a l'agent d'igualtat, que restarà a disposició de qui ho sol·liciti. Durant les consultes es garantirà el dret a la confidencialitat.

10.2. Procés informal

La persona afectada per l'assetjament pot intentar resoldre el problema de forma informal en un primer moment i si ella ho veu així convenient. Cal que comuniqui el problema, verbalment o per escrit, a l'agent d'igualtat o les persones de referència de la comissió d'Igualtat. Entre les funcions d'aquestes es troba informar i assessorar a la persona afectada sobre els seus drets i sobre les accions que pot emprendre, alhora que acompanyar-la en tot el procés.

Si la persona que denuncia no és l'afectada (és a dir, es tracta d'un/a testimoni), també s'ha de posar en contacte amb l'agent d'igualtat i/o les persones de referència per analitzar els fets denunciats i confirmar la denúncia presentada.

Un cop feta la denúncia, les persones de referència i/o l'agent d'igualtat tenen tres dies laborables per entrevistar a la persona afectada, en primer lloc, i a la denunciada, en segon lloc. La primera

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 14 de 21

entrevista serà per obtenir una primera aproximació del cas i valorar l'origen del conflicte i el risc al qual pot estar exposada la persona afectada, alhora que informar-la i assessorar-la sobre els seus drets. En la segona entrevista, s'informarà que la seva actitud no és ben rebuda,

que és ofensiva i contrària a les normes de l'entitat i als drets humans fonamentals. També, s'informarà de les possibles conseqüències de la seva actitud i que malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

En el termini de com a màxim set dies laborables des que es rep la denúncia, les persones de referència acabaran el procediment amb la redacció d'un acta amb les conclusions:

- Acord entre les parts: fi del procés i adopció de les mesures concretades.
- Sense acord entre les parts: el procediment informal es converteix en el pas anterior a l'inici del procediment formal. S'entregaran còpies de l'acta a la persona denunciant, a l'afectada, a la denunciada, a direcció de l'entitat i a la comissió d'igualtat. En tot cas, si l'afectada no queda satisfeta amb la solució de la proposta o aquesta és incompleta per la persona assetjadora, pot presentar una denúncia a través del procediment formal.

És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

La comissió d'igualtat en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament.
- Es prenen mesures per prevenir futurs casos.
- S'ofereix acompanyament a la persona afectada en tot moment, si aquesta ho sol·licita.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals⁴, cal fer-la amb la màxima celeritat possible per protegir la persona agredida i garantir el seu benestar en la mesura d'allò possible.

10.3. Procés formal

En cas que la conducta objecte de denúncia sigui considerada com assetjament sexual, per raó de sexe o per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere cal iniciar el procediment formal i sol·licitar que s'obri una investigació.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a les persones de referència i/o a l'agent d'igualtat. Pot comunicar-ho la persona afectada o un/a testimoni de l'assetjament.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit⁵ i ha d'incorporar :

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.

⁴ D'acord amb les "Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes" aprovades per la Comissió d'igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, el 16 de setembre de 2008.

⁵ Model de denuncia adjunt al següent apartat.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 15 de 21

- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis.

La comissió d'igualtat haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Informar i assessorar la persona afectada per l'assetjament.
- Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
- Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.
- El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part de l'òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des de seguretat i salut laboral i a la representació de les persones treballadores.

La persona instructora del cas elaborarà un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per les persones de referència, un/a membre del comitè d'empresa, de la comissió d'igualtat o un delegat/da de personal o de seguretat laboral durant tot el procés).
- Entrevistar a possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per un/a membre del comitè d'empresa, de la comissió d'igualtat o un delegat/da de personal o de seguretat laboral durant tot el procés).

Si cal, la persona que denuncia pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. El personal tècnic del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació⁶.

⁶ Seguint allò establert en l'article 96.1 de la Llei 36/2011, del 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, s'estableix en aquest procediment l'anomenada "inversió de la càrrega de prova" si es presenten per la part denunciant o afectada suficients indicis de la existència d'assetjament, corresponent a la part

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 16 de 21

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets.

L'informe haurà d'incloure, com a mínim, la informació següent:

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

La persona instructora 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 es remet a la Comissió d'Igualtat.

L'informe d'instrucció ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

Durant el procés, la persona instructora considerarà si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.

denunciada provar l'absència de discriminació, aportant justificacions objectives i suficientment provades.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 17 de 21

- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

També la persona instructora valorarà si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, i haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures –en funció del conveni i normativa d'aplicació-.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament.

La persona de referència de la comissió d'igualtat informará a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions, alhora que es guardaran totes les actes. La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

11. RESOLUCIÓ

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'igualtat, s'emeta una resolució del cas. Aquesta resolució s'emeta 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: inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i adopció de 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: arxivament de la denúncia. A la resolució s'hi han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats. Es trameta una còpia autenticada d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada. Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui. 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.

12. MESURES COMPLEMENTÀRIES

- Suport psicològic i social a la persona assetjada
- Modificació d'aquelles condicions laborals que, consentiment previ de la persona assetjada, es creuin beneficioses per a la seva recuperació
- Adopció de mesures de protecció de la persona assetjada
- Reiteració dels estàndards ètics i morals de l'entitat

13. MODEL DE DENÚNCIA

<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Número d'expedient</div>	
Formulari de denúncia interna. Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere¹.	
<hr/>	
Dades de la persona afectada	
Nom i cognom	DNI/NIE
Edat	Gènere Dona / Home / Altres
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
Telèfon de contacte	Adreça electrònica
<hr/>	
Dades de la persona denunciada	
Nom i cognom	
Gènere Dona / Home / Altres	
Domicili del centre de treball	Lloc de treball
<hr/>	
Relat dels fets²	
Data:	
Signatura de la persona qui presenta la denúncia interna:	
<hr/>	
<small>¹ 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.</small>	
<small>² Si falta espai, cal emplenar un altre full, numerar-lo i adjuntar-lo. També es pot adjuntar documentació justificativa.</small>	
F- Denúncia interna-v1	Pàgina 1 de 1

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 19 de 21

14. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament està explícitament prohibit per aquest protocol i es tractarà com a una infracció disciplinària.

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera com una falta molt greu⁷.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat i expressió de gènere es considera com una falta molt greu.
- L'assetjament a persones d'especial atenció es considera com una falta molt greu⁸.
- Les conductes de represàlia contra la persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

La sanció de les faltes greus i molt greus requereix la comunicació escrita al treballador/a, en la qual s'han de fer constar la data i els fets que la motiven. Les sancions aplicables a cadascuna de les infraccions descrites, seran les estipulades en el conveni i/o normativa que sigui d'aplicació.

15. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL

La comissió d'igualtat es reunirà anualment per revisar les denúncies d'assetjament i com han estat resoltes. A més, es farà un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari. Els indicadors de seguiment seran el següents:

- Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual o d'identitat o expressió de gènere al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
- 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).
- Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'empresa durant l'any.

⁷ Tipificat també al codi penal

⁸ Tipificat també al codi penal

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 20 de 21

16. DOCUMENTS DE REFERÈNCIA

- Codi de conducta sobre les mesures per a combatre l'assetjament sexual, inclòs a la Recomanació 92/131/CE de la Comissió, de 27 de novembre 1991, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball.
- Guia per a l'eradicació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i/orientació sexual de la Generalitat de Catalunya. Direcció General de Funció Pública. (2010)
- Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'Igualtat i de Temps de Treball. (2017)
- Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les empreses. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2006)
- Guia sindical sobre l'aplicació de la Llei orgànica per a la igualtat efectiva de les dones i els homes. Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones. (2008)
- Guia sindical sobre violència masclista a la feina. Comissions Obreres de Catalunya. (2014)
- La prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a l'empresa. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball del Departament de Treball amb la col·laboració del Consell de Relacions Laborals de Catalunya. (2009)
- Protocolo frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género, y/o expresión de género. Comisiones obreras. (2015)
- 6 "I" de la igualtat Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)

17. GLOSSARI

- **Igualtat:** Concepte segons el qual totes les persones han de ser tractades igual i tenir els mateixos drets polítics, econòmics, socials i civils, independentment del seu sexe, gènere, origen nacional i/o ètnic, edat, orientació sexual, religió, ideologia, etc.
- **Igualtat d'oportunitats:** Concepte segons el qual totes les persones han de tenir les mateixes oportunitats en l'accés a l'ocupació, als serveis socials, a l'habitatge, a la sanitat, etc., independentment del seu sexe, gènere, origen nacional i/o ètnic, edat, orientació sexual, religió, ideologia, etc.
- **Principi d'igualtat:** Aquest principi insta als poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives, i remou els obstacles que n'impedeixen o en dificulten la plenitud, facilitant la participació de tots els ciutadans i ciutadanes en la vida política, econòmica, cultural i social.

PEGRUP	Annex al protocol de prevenció, denúncia i sanció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere-v2	Data: X/03/2019
		Pàgina 21 de 21

- **Masclisme:** Idees, actituds i pràctiques basades en una atribució cultural apresada de superioritat dels homes sobre la resta de gèneres. Alguns exemples serien el menyspreu més o menys evident o socialment acceptat cap a la dona, la valoració de les dones a través dels seus aspectes físics o per la relació que tenen amb algun home o per l'ús del llenguatge, etc.
- **Acció positiva:** Mesures específiques a favor de les dones –o altres persones socialment oprimides- que tenen com a objectiu corregir situacions patents de desigualtat. Aquestes mesures s'apliquen mentre subsisteixen aquestes situacions.
- **Sexe:** Característiques biològiques i físiques usades típicament per a assignar el gènere al néixer, com són els cromosomes, les hormones, els genitals externs i interns i els òrgans reproductors.
- **Gènere:** Fa referència a la construcció social -que varia segons l'època i la cultura- dels rols i actituds que s'esperen d'una persona segons el seu sexe biològic. Sovint és una imposició diferenciada que limita les possibilitats de desenvolupament personal.
- **Binarisme de gènere:** Model que estableix dos únics gèneres: el masculí i el femení, i els atribueix a dos únics possibles sexes: el sexe femení va unit al gènere dona, i el masculí, al gènere home. Aquest sistema exclou les persones amb identitats i/o expressions de gènere diverses, i les persones amb cossos no normatius segons el model (com les persones intersexuals).
- **Identitat de gènere:** És l'auto-identificació d'una persona en un gènere, més d'un o cap. No té relació amb els genitals, ja que és la internalització psicològica de característiques masculines o femenines (o ambdues, o cap) i sorgeix a partir d'un procés complex d'interacció entre una persona i el seu entorn, anomenada socialització.
- **Orientació sexual:** Fa referència a qui és subjecte de la nostra atracció sexual. És totalment independent a la identitat de gènere i hi ha persones que no n'experimenten.
- **Expressió de gènere:** Forma i manera d'expressar-se, gustos i comportament que s'espera d'un determinat gènere, que ve imposat. Hi ha l'expressió de gènere masculí, l'expressió de gènere femení i per a les persones andrògines l'expressió de gènere és una barreja, que pot ser variable, de les dues.
- **Transsexuals:** Persones en les que la seva identitat de gènere difereix al gènere assignat al néixer. La persona transsexual modifica el seu cos a través de tractament hormonal i/o cirurgies de reassignació sexual.
- **Transgènere:** Persones que qüestionen la necessitat d'escollir entre els rols masculins i femenins i que no consideren necessari establir una correspondència entre sexe i gènere mitjançant una transformació corporal.
- **Trans:** Terme menys restrictiu i més neutre que el de transgènere o transsexual –que obliga a donar informació no necessària sobre el cos de la persona- i que aspira a oferir un camp més ampli i despatologitzant, acoïnt altres identitats no polaritzades entre home i dona.
- **Intersexual:** Persona que neix amb característiques biològiques que no es poden assignar socialment com a masculines o femenines. Tot i que el seu cos sigui funcional i no provoqui cap problema a la persona, se solen fer cirurgies quan neixen per poder-los encasellar en el binarisme home o dona, cosa que de per si és violència.
- **Transfòbia:** Odi cap a les persones trans. Es manifesta en forma de violències, censura, assetjament i discriminació.
- **Homofòbia i bifòbia:** Odi cap a les persones homosexuals (gais i lesbianes) i bisexuals. Es manifesta en forma de violències, censura, assetjament i discriminació.