

# PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

## PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

### A. Definicions i exemples

**1. 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 intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

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

#### Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens
- Fer bromes sexuals ofensives
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscens
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física
- Parlar sobre les pròpies habilitats/capacitats sexuals.

#### No verbal

- Mirades lascives al cos
- Gestos obscens
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de continguts sexualment explícits.
- 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 no desitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

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

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de gènere 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):

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista
- Menystenir la feina feta per les dones
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple infermers homes)
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).

- També es considera assetjament per raó de gènere el que es produeix per motiu de l'embaràs i maternitat de les dones 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.

La consideració d'assetjament per raó de gènere sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives.

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

### 3. L'Assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere es poden manifestar en una gran varietat de formes.

Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament.

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

- **L'Assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). 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.
- **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

### 5. Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

### 6. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere pot produir-se.

Entre companys/es (assetjament horitzontal)

- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent)
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical descendent)

7. També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es; persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

8. En alguns casos l'assetjament sexual l'assetjament per raó de gènere poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

## **B. L'àmbit de la protecció.**

9. Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Agència de Desenvolupament del Ripollès però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

10. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere poden produir-se en qualsevol lloc o 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'empresa).

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

## **C. Obligacions i orientació: la direcció de l'ens**

11. L'Agència de Desenvolupament del Ripollès té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu segur l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

12. Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar a tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar als inicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere.
- 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.

## **D. Obligacions i orientacions: la representació de les persones treballadores**

**13. Correspon a la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, les persones treballadores elegides internament a la corporació, contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere en el treball mitjanant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.**

**14. sense perjudici de les obligacions i funcions que la Llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articulen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:**

- Participar en elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió etc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

## **E. Drets i obligacions: les persones treballadores**

**15. El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de gènere.**

Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants ó molestos. A l'apartat G d'aquest protocol trobem les orientacions practiques per saber com s'ha d'actuar.

**16. L'obligació de tractar les altres persones amb respecte.**

Totes les persones de l'Agència de Desenvolupament del Ripollès, tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incomoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

**17. L'obligació de no ignorar aquestes situacions.**

Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o s'algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat H trobem les orientacions practiques per actuar.

### **18. L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament que es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.**

L'assetjament és un tema molt greu, i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte és important.

### **19. Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna.**

Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere.

## **F. Orientacions practiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe**

L'Agència de Desenvolupament del Ripollès vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades pes aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molèstia pel comportament d'algú amb qui et relaciones per raó de la teva feina - companys/es, comandaments, clientela, proveïdors/es, - aquí trobaràs algunes orientacions practiques per saber com actuar.

### **20. Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives o demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin.**

La primera cosa que cal fer, és deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

- Una descripció deis fets (incloent detalls, dates i la descripció deis comportaments ofensius)
- Una descripció del sentiments que provoca aquesta situació o comportament
- Una petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

Si s'opta per fer l'escrit, s'ha de posar data i guardar-ne una còpia.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

### **21. Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere: prendre nota i registrar els incidents:**

És important prendre nota de qualsevol incident (que ha passat, el comportament ofensiu i la resposta generada, quan ha passat, com, si hi havia algú altre que ho ha presenciado). També pot ajudar explicar a algú de confiança el que està succeint.

### **22. Demanar suport**

En el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que esta molestant o si, tot haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'Agència de Desenvolupament del Ripollès ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (veure apartat 1: ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA) aquestes persones poden:

- Ajudar a comunicar amb la persona que està creant aquesta situació (redactar un escrit, mantenir una conversa amb ella).
- Adreçar-se en nom de la persona assetjada a aquesta persona; fer-li saber que els seu comportament està molestant, i advertir-lo de les conseqüències de continuar en la seva actitud (En el capítol 1 es dóna més informació sobre aquest procés de resolució anomenat procés informal).
- Informar i assessorar sobre els, drets, les opcions i accions que es poden emprendre.

### **23. Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de l'empresa (queixa o denúncia interna ) o les accions legals (via administrativa o judicial).**

Hi ha diferents vies de resolució d'aquest problema dins de l'ens: formular una queixa i demanar l'assistència de suport d'una "persona de referència" per resoldre el problema o presentar denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si s'escau, se sancioni la conducta.

En els apartats J i K d'aquest protocol es facilita una primera informació sobre aquests processos: La persona de referència podrà respondre les qüestions que es puguin plantejar.

En qualsevol cas, s'ha de tenir 'en compte que sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per la via administrativa ( inspecció de Treball) o judicial (via Jutjat Social) per protegir els drets.

Especialment si, per la gravetat o la natura lesa dels fets o per la posició de la persona que esta creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució que s'ha arribat per via interna, sempre que els fets siguin susceptibles de construir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal art. 184), cal acudir a la via penal.

En aquest supòsit és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

### **G. Orientacions pràctiques davant d'una' situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere: testimonis.**

Si observes que un company, companya, o una altra persona es comporta d'una manera que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanen que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar.

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere, sense que necessàriament hagi de ser objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.

#### **24. Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.**

En la mesura que sigui possible, és important advertir la persona que provoca l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de gènere que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.

#### **25. Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.**

En la mesura que sigui possible, és important recomanar a la persona que està patint aquesta situació que s'adrexi a la persona assetjadora per deixar ben clar el seu rebuig a les pretensions, situacions i actituds que considera ofensives i que no vol que es repeteixin. Si l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe continua, es recomana que la persona assetjada ho posi en coneixement de la PERSONA DE REFERÈNCIA i demani assistència.

#### **26. Informar l'ens/demanar suport a l'ens/presentar una queixa o una denúncia interna.**

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament per raó de gènere, sense que necessàriament hagi de fer l'objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

### **H. Informació, sensibilització i formació.**

Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada\_ per una conducta d'assetjament sexual i assetjament per raó de gènere, sense que necessàriament hagi de ser objecte directe d'aquesta conducta, té dret a presentar una queixa o una denúncia interna perquè es posi en marxa el procediment de resolució previst en el present protocol.

#### **27. L'Agència de Desenvolupament del Ripollès, d'acord amb la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, els treballadors elegits internament a la corporació, garantirà que:**

- Anualment es distribueixi en exemplar del protocol a totes les persones treballadores (amb la nòmina del mes de març -dia de la dona treballadora-, abril - dia de la seguretat en el treball etc.)
- Les persones que s'incorporen coneixen des de l'inici els seus drets i responsabilitats, i els mecanismes de suport i protecció disponibles. Amb la proposta de contracte s'adjuntarà una còpia del protocol que caldrà retornar signada.
- El protocol, especialment les indicacions i orientacions per a totes les persones que poden patir una situació d'assetjament sexual per raó de gènere, estarà disponible i accessible a totes les persones treballadores al tauler d'anuncis/intranet.
- S'incorporarà una clàusula en els contractes mercantils de l'ens que farà esment a aquest protocol.



**28. L'Agència de Desenvolupament del Ripollès d'acord amb la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, els treballadors, elegits internament a la corporació, organitzarà accions específiques de formació entorn de:**

- Què són i que no són assetjament sexual i assetjament per raó de gènere.
- La política de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de gènere.
- Les vies internes de resolució i l'accés als mecanismes de protecció interns (administrativa i judicial)

**29. Específicament es faran accions per aquests tres nivells:**

- Les persones que s'incorporen a l'organització.
- Les persones amb responsabilitats de direcció.
- Les persones amb responsabilitats directes en el procés (gestió de denúncies internes, mediació).

### **I. Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència.**

L'Agència de Desenvolupament del Ripollès es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no part de l'Agència de Desenvolupament del Ripollès però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

**30. L'Agència de Desenvolupament del Ripollès, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés. Són persones de referència:**

- Mercè Mauri Muntadas  
- 972704499 - mmauri@ripollesdesenvolupament.com
- Aitor Fortuño Ribas  
- 972704499 - afortuno@ripollesdesenvolupament.com

**31. Les seves funcions són:**

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assajament per raó de gènere.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

**32. Els nomenaments es faran per cada 4 anys amb possibilitats de renovació.**

### **J. Vies de resolució i resposta a l'intern de l'ens (1): presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació.**

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema i/o presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, se sancioni la conducta.

#### **34. Característiques del procés:**

La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'entitat per tal de resoldre aquesta situació. LA PERSONA DE REFERÈNCIA intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'ens i informant-la de les conseqüències de continuar amb la seva actitud.

Aquest procés no és sempre ni en tots els casos l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària)

#### **35. Estadi inicial: formulació d'una queixa:**

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'ens ha designat per donar-te suport en aquesta situació (veure punt 34).

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

#### **36. Anàlisi dels fets: recollida d'informació:**

Un cop rebuda la queixa, LA PERSONA DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de gènere per tal:

- D'obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual [pot estar exposada la persona treballadora])
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

#### **37. Mediació informal:**

La persona de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta.

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial es farà un seguiment de la situació.

#### **38. Resolució:**

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de gènere implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa que ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

### 39. LA PERSONA DE REFERENCIA en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual assetjament per raó de gènere.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.
- Es guarden els informes del què ha succeït

### 40. 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 laborals.

### K. Vies de resolució i resposta de l'entitat (11): denúncia interna i investigació.

Quan els intents de solucionar el problema mitjanant el suport d'una persona de referència no són recomanables (per la gravetat de la situació); s'han rebutjat; o quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

#### 41. Característiques del procés.

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere ha infringit el protocol de l'ens, i respondre de manera conseqüent

#### 42. Estat inicial: presentar una denúncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específica d'instrucció. *Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'ens i la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte les persones elegides internament a la corporació, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'ens.*

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

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora
- Detalls dels fets que consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els noms i cognoms dels possibles testimonis. L'òrgan departament persona que rep la denúncia haurà de:
- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, els treballadors elegits internament a la corporació.
- 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 dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, els treballadors elegits internament a la corporació.

#### 43. Instrucció del procediment.

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'ens i la representació de les persones treballadores, o en el seu defecte, elegida les persones treballadores escollides.

S'haurà d'elaborar un informe on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya). Si cal, pot assessorar-se en professionals de psicologia, dret, medicina etc. Els tècnics i tècniques 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 només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

#### 44. Mesures provisionals durant la instrucció.

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar 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.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

#### 45. Presa de decisions resolució.

La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre in expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de gènere. Si els fets es qualifiquen com assetjament sexual o com assetjament per raó de gènere, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de gènere.

**46. Informar del resultat i del dret de recórrer, si el resultat no és satisfactori. La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informarà 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.**

### **L. Garanties del procés i terminis**

**47. Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.**

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

**48. La persona que presenta una queixa o una denúncia té dret a tenir garanties que es gestiona amb rapidesa.**

- Fer-se acompanyar per algú de confiança al llarg de tot el procés
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just

**49. La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere té dret a:**

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

**50. La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.**

### **M. Sancions i accions correctives**

**51. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com una infracció disciplinària.**

- L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical es considera com una falta molt greu.
- L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de gènere podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

**52. Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere o ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.**

## **N. Seguiment del protocol**

**53. Creació d'una Comissió de Seguiment formada per: Representants/s de les persones treballadores, o en el seu defecte, els treballadors elegits internament a la corporació.**

**Representant/s de l'empresa.**

**54. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:**

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere 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.