

SANTLLUC

**PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ I
ACTUACIÓ DE SITUACIONS
D'ASSETJAMENT SEXUAL I
ASSETJAMENT PER RAÓ DE
SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL,
IDENTITAT DE GÈNERE O
EXPRESSIÓ DE GÈNERE**

Cercle Artístic SANTLLUC

SANTLLUC

1. Compromís del Cercle Artístic de Sant Lluç en la gestió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
2. Objectius
3. Àmbit d'aplicació
4. Definició de conceptes
5. Principis i garanties
6. Drets i obligacions de la Junta Directiva i l'equip tècnic
7. Prevenció
8. Procés d'intervenció
9. Seguiment i avaluació
10. Informació a la plantilla
11. Annex: model de denúncia interna

SANTLLUC

1. Compromís del Cercle Artístic de Sant Lluç en la gestió de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

El Cercle artístic de Sant Lluç manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha elaborat aquest Protocol.

Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament.

2. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
2. 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 Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.

SANTLLUC

3. Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral del Cercle Artístic de Sant Lluç.

És d'aplicació a totes les persones treballadores del Cercle Artístic de Sant Lluç i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis al Cercle Artístic de Sant Lluç.

4. Definició de conceptes

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que produeixi aquest efecte. És una forma de violència que s'exerceix des d'una percepció de poder respecte de la víctima i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament.

Decidir que una determinada conducta és sexualment no desitjada correspon sempre a la persona afectada.

El Protocol cobreix totes les situacions d'assetjament sexual, amb independència de la identitat de gènere o l'orientació sexual de la persona que el pateix i de l'agressor.

Assetjament per raó de sexe o gènere: el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'hi inclou l'assetjament per embaràs, maternitat i paternitat, és a dir, qualsevol tracte desfavorable relacionat amb l'embaràs, la maternitat la paternitat o l'assumpció d'altres atencions familiars.

Discriminació directa: La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ésser tractada, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per aquests motius les que, encara que plantegin un

SANTLLUC

tractament diferent, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva o en la promoció de la corresponsabilitat en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta: la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les dones o, en lesbianes, gais, bisexuals, trans o intersexuals, un desavantatge particular respecte de persones que no ho són.

Discriminació múltiple: la situació en què una persona pateix formes agreujades i específiques de discriminació pel fet de pertànyer a més d'un grup que sol ésser discriminat.

La intersecció o concurrència d'eixos de discriminació, com l'origen, el color de la pell, la religió, la discapacitat, la violència masclista o la violència LGTBI-fòbica, entre d'altres, suposen una forma agreujada i diferenciada de violència que s'ha de tenir en compte en les actuacions de prevenció i de reparació.

Discriminació per embaràs, maternitat o paternitat: consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existents o potencials, que comporti una discriminació i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball.

Dins d'aquest tipus d'assetjament s'inclou també l'assetjament per paternitat o per l'assumpció d'altres responsabilitats familiars.

Assetjament per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere 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.

Comportament no desitjat per part de qui el pateix: en una situació d'assetjament, la víctima és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció i, a més, considera aquest fet com a no desitjat.

Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual, sexista o LGTBI-fòbica que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant.

Aquest tipus de conductes que poden ser verbals, no verbals o físiques, que poden produir-se de manera presencial o per altres mitjans (digitals, a distància...), inclouen un ventall ampli de conductes, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com les agressions sexuals. Un sol comportament aïllat, si és poc greu, pot ser considerat assetjament.

SANTLLUC

Exemples de conductes no admissibles:

- Paraules i expressions amb connotacions sexuals en forma d'acudit o bromes que resultin desagradables o ofensives, sigui personalment o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Acte que tingui connotacions sexuals, siguin tocaments o carícies innecessàries, amb caràcter deliberat i no desitjat; mirades obscenes que incomodin o intimidin, o exhibició de materials de caràcter pornogràfic o sexualment provocadors en el lloc de treball.
- Usos degradants d'imatges d'una persona per les xarxes socials o per qualsevol altre mitjà de comunicació.
- Insinuacions de millores laborals a canvi d'intercanvis sexuals o amenaçar amb represàlies laborals com a mesura de pressió per mantenir cites o trobades sexuals. Les invitacions extra laborals no sol·licitades que puguin interpretar-se amb fins de caràcter sexuals són constitutives d'assetjament quan aquesta invitació sigui retirada i no desitjada.
- Comentaris sobre l'aspecte físic, les maneres o la indumentària, així com sobre la orientació sexual o l'expressió de gènere de les persones.
- Accions per tal d'ignorar, ridiculitzar o menysprear els coneixements, les capacitats, les habilitats d'una persona o d'un grup en particular per pertànyer a un determinat sexe o tenir una orientació sexual, identitat o expressió de gènere no normatives.
- Desqualificacions, burles, acudits, gestos o comentaris ofensius de caràcter sexista, homofòbic, lesbofòbic, bifòbic o transfòbic en l'entorn laboral.
- Assignacions de tasques basant-se en prejudicis sexistes o LGTBI-fòbics.
- Mofes o ridiculització pública de drets reconeguts en l'àmbit de la igualtat i la diversitat.
- Negatives a anomenar les persones trans amb el seu nom sentit i amb els pronoms amb què s'identifiquin.
- Accions de qüestionar persones amb expressions o identitats de gènere no normatives per utilitzar un lavabo determinat.

SANTLLUC

5. Principis i garanties

Tot el procediment d'intervenció garanteix:

Respecte i protecció

-S'actua amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.

-Les persones implicades estan acompanyades i assessorades per una o diverses persones de la seva confiança de l'entorn de l'empresa.

Confidencialitat

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

-Les dades sobre la salut es tracten de manera específica, i així s'incorporen a l'expedient després de l'actualització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

-Totes les persones implicades tenen dret a: informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i segons la característica de la participació del resultat de la fase.

Diligència i celeritat

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

Tracte just

-Es garanteix l'audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones implicades.

-Totes les persones que intervinguin en el procediment actuen de bona fe en la recerca de la varietat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció 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 ha d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i privades.

SANTLLUC

Col.laboració

-Totes les persones que siguin citades en el transcurs del procediment tenen el deure d'implicar-s'hi i de prestar la seva col.laboració.

Mesures cautelars

Si durant el procediment i fins al tancament hi ha indicis d'assetjament, les persones encarregades de les diferents fases d'intervenció poden proposar a la direcció de l'empresa adoptar mesures cautelars (exemples: canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...). Aquestes mesures no han de suposar, en cap cas, un menyscabament de les condicions de treball i/o salarials de la persona assetjada i han de ser acceptades per aquesta.

Vigilància de la salut

Les persones que perceben una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol.licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

Si es produeix un dany per a la salut que genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, aquesta baixa mèdica s'ha de considerar com a accident de treball.

6. Drets i obligacions de la Junta Directiva i l'equip tècnic

Obligacions per part de l'empresa

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:
 - a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.
 - a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i
 - al respecte a la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.
2. Promoure un context i un entorn laboral que eviti l'assetjament.
3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de les empreses dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials.

Persones treballadores: drets i obligacions

1. Drets: tenen dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament.

SANTLLUC

2. Obligacions: tothom té l'obligació de tractar amb respecte les persones quan s'activi una denúncia i de cooperar en la investigació d'una possible denúncia d'assetjament.

Participació de la representació legal de les persones treballadores

1. Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament.
2. Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores.

7. Prevenció

Les accions de prevenció negociades entre el Cercle Artístic de Sant Lluç i la representació de les persones treballadores són les següents:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació (cursos, tallers, sessions informatives, fulletons informatius, cartells...).
- Facilitar estils de gestió i lideratge participatius, que estimulin la cohesió grupal i afavoreixin el flux d'informació entre les persones treballadores.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar un procediment efectiu (Protocol) per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Fer el seguiment, el control i l'avaluació del procediment implantat.
- Aplicar mesures disciplinàries severes.
- Implantar mesures i/o plans d'igualtat.
- Utilitzar instruments d'avaluació de riscos que siguin sensibles al gènere.

8. Procés d'intervenció

Quan es produeix una situació d'assetjament, s'ha de tenir en compte tot el que es diu a continuació.

Hi ha dues vies de resolució: interna (empresa) i externa (Inspecció de Treball, jurisdicció laboral i penal). Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar-ne també l'altra.

(Més informació al capítol 4 del Protocol)

SANTLLUC

El procediment de l'empresa es pot iniciar per comunicació o directament per denúncia.

Fase 1: Comunicació i assessorament

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i investigació (fase 2), si escau.

Aquesta fase, que té una durada màxima de tres dies laborables, s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

La comunicació la pot fer:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona o persones que adverteixin una conducta d'assetjament. La comunicació es formula una vegada passats els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer mitjançant un escrit/formulari, correu electrònic o conversa.

La comunicació es presenta a la/les persona/es de referència (noms i cognoms) i les seves dades de contacte són (dades de contacte).

Les funcions de la/les persona/es de referència són:

1. Informar i assessorar la persona afectada.
2. Acompanyar la persona afectada en tot el procés.
3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els resultats d'aquesta fase poden ser tres:

1. Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
2. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa adopti mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per fer front als indicis percebuts (Més informació al capítol 4 del Protocol).

SANTLLUC

3. Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

El personal de referència és el responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, tot garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

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

Fase 2: Denúncia interna i investigació

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar mesures d'intervenció. A aquests efectes, es crea una Comissió d'investigació. Els models de comissions d'investigació poden ser diversos:

- La creació d'una comissió interna, és a dir, formada per persones del Cercle Artístic de Sant Lluç.
- La creació d'una comissió externa, que pot ser de persones o òrgans bipartits (comissions paritàries de conveni, òrgans paritaris de resolucions extrajudicials de conflictes...).
- La creació d'una comissió mixta, és a dir, de composició interna i externa.
- Comissions creades ad hoc per a cadascuna de les denúncies.

La investigació s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que fonamentin les situacions d'assetjament, i correspon a la persona presumptament assetjadora provar-ne l'absència recollint el principi processal de la inversió de la càrrega de la prova. Les persones que intervenen en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar.

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

- Identificar la/les persona/es suposadament assetjada/ades i assetjadora/ores.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.
- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

SANTLLUC

- 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.

- Conclusions.

- Mesures correctores.

La Comissió d'investigació és la responsable de la gestió i la custòdia, tot garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase. El Cercle Artístic de Sant Lluç posa a disposició els mitjans necessaris per fer efectiva aquesta custòdia. L'informe de la Comissió d'investigació es remet a (direcció de l'empresa o persona en qui delegui).

Fase 3: Resolució

Segons l'informe vinculant elaborat per la Comissió d'investigació, la persona (direcció de l'empresa o persona en qui delegui) emet una resolució del cas. Aquesta resolució s'emet com a màxim al cap dels 20 dies laborables des de l'inici del procediment, ampliables fins a 30.

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i

SANTLLUC

-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 tramet 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 o en el/els conveni/s d'aplicació (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'indicar a 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.

A continuació es presenta el circuit d'actuació per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament, on es visualitzen les dues vies de resolució possibles, així com les diferents fases de la via interna.

9. Seguiment i avaluació

És necessari establir algun mecanisme de seguiment de Protocol. Se suggereixen reunions periòdiques (una o dues anuals) on participen, entre d'altres, la Direcció de l'empresa, la persona de referència, les persones que integren la Comissió d'investigació, la representació legal de les persones treballadores, etc.

Per portar a terme una avaluació mínima, es proposen aquests quatre indicadors bàsics.

El Cercle Artístic de Sant Lluç es reuneix amb la representació de les persones treballadores dos cops l'any per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

SANTLLUC

Els indicadors desagregats per sexe que utilitzem són:

-Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere 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 i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere 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.

10. Informació a la plantilla

En la primera fase d'implementació d'aquest Protocol s'ha de lliurar una còpia al conjunt de les persones a qui els sigui d'aplicació a través de sessions presencials organitzades per col·lectius segons la responsabilitat de l'empresa.

Anualment es durà a terme una activitat tot informant de les accions realitzades i recordant el Protocol.

Així mateix cal garantir que el Protocol estigui accessible per poder-lo consultar.

SANTLLUC

11. Annex: model de denúncia interna

Espai reservat per al Registre d'entrada

Núm. Expedient

Formulari de denúncia interna. Protocol d'assejament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere (*)

Dades de la persona denunciada

Nom i cognoms:

Edat:

DNI:

Sexe:

Domicili de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

Dades de la persona que denuncia

Nom i cognoms:

Edat:

DNI:

Sexe:

Domicili de treball:

Lloc de treball:

Telèfon de contacte:

Adreça electrònica:

SANTLLUC

Relat dels fets ()**

(Concretar el motiu, adjuntar-hi documentació, si escau)

(*) 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.

(**) Si falta espai cal emplenar un altre full i numerar-lo

