

# **Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe de *LA CONFEDERACIÓ***



**GENER DE 2024**

## Índex

Presentació de l'Entitat.....	2
Per què és Necessari un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe?.....	2
Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació.....	3
Conceptes i Definicions.....	4
Què és l'Assetjament Sexual?.....	5
Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?.....	6
Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament.....	7
Indicadors i Grups d'Especial Atenció.....	7
Principis d'Actuació.....	7
Procediment d'Actuació per Via Interna.....	9
Persones de Referència.....	9
Comissió d'Investigació i Seguiment.....	9
Denúncia interna.....	11
Investigació dels fets.....	11
Anàlisi de les proves i conclusions.....	12
Resolució de l'expedient.....	12
Seguiment.....	13
Procediment d'Actuació per Via Externa.....	13
Esquema del Procediment d'Actuació.....	14
Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol.....	14
Vigència.....	14
Seguiment i Avaluació.....	15
Mesures de Difusió i Sensibilització.....	15
Normativa Aplicable.....	16
Normativa Internacional.....	16
Normativa Europea.....	17
Normativa Estatal.....	17
Normativa Autònoma.....	18
Annexos.....	19
Formulari de Denúncia Interna. Protocol Contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe.....	19
Acta de Constitució de la Comissió d'Investigació i Seguiment.....	1

## Presentació de l'Entitat

La Confederació Empresarial del Tercer Sector Social és l'organització que des de l'any 1997 representa les entitats no lucratives que presten serveis d'atenció a les persones a Catalunya, i agrupa en aquests moments 1.200 entitats. La Confederació representa aquestes entitats en la seva transversalitat des dels diferents àmbits d'actuació i d'activitat; gent gran, lleure socioeducatiu, discapacitat física, i intel·lectual, salut mental, acció social, atenció precoç, etc.

La Confederació té com a principals objectius, l'enfortiment, la promoció i la defensa del sector no lucratiu dels serveis d'atenció a les persones. Treballa amb vocació de servei públic, defensant l'interès general i un model de qualitat en els serveis socials, així com la promoció i la millora dels instruments de col·laboració entre les administracions públiques i la iniciativa social, entre d'altres.

La Confederació treballa en diverses línies d'actuació centrades en la generació de coneixement des de diferents camps, i en l'impuls de la formació contínua dels i les professionals del sector. Una de les prioritats de l'organització és promoure l'equitat de gènere a les entitats del tercer sector i és en aquest sentit que l'any 2017 va impulsar el Programa de gestió del canvi pel foment de l'equitat de gènere al Tercer Sector Social de Catalunya. Per La Confederació i totes les entitats que l'integren és primordial treballar per la igualtat, i actuar per generar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.

## Per què és Necessari un Protocol contra l'Assetjament Sexual i/o per Raó de Sexe?

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'àmbit laboral atempta contra diversos drets fonamentals i té un efecte devastador sobre la integritat física, psíquica i moral de les persones. Aquestes dues formes d'assetjament, a més, són contràries al principi d'igualtat de gènere, ja que constitueixen una forma de **violència i discriminació** específica que pateixen en gran mesura les dones.

Abordar el tema de la **prevenció i actuació** davant situacions de violència de gènere a les entitats encara pot comportar certes reticències, ja que de vegades es pot considerar una qüestió individual enlloc d'un problema social i estructural. Per aquest motiu, caldrà fer una tasca de **sensibilització i formació** sobre com es produeixen i com es poden abordar les situacions que es puguin donar.

El **protocol contra l'assetjament sexual i/o per raó de sexe** respon a la necessitat de prevenir, actuar i sensibilitzar davant aquesta forma de violència i discriminació a l'àmbit laboral, així com de complir amb la legalitat vigent. Cal tenir en compte que qualsevol entitat, independentment del número de persones treballadores que tingui, està obligada a tenir procediments que apuntin en aquesta direcció.

Aquest document, a més a més, mostra al personal de l'organització i a la societat el compromís de la mateixa contra aquest tipus de violència i discriminació. Alhora, constitueix una **via interna, confidencial i ràpida de gestió** de les conductes d'assetjament que puguin produir-se al si de l'entitat.

### Compromís de l'Entitat

*La Confederació* és un entitat compromesa amb l'eliminació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Amb l'elaboració d'aquest protocol, *La Confederació* **es compromet a participar activament** en la resolució de les problemàtiques derivades de situacions d'assetjament, així com a protegir durant tot el procediment les persones que el puguin patir. D'altra banda, es compromet a **posar en marxa eines** que facilitin la informació, formació, suport, assistència, acompanyament i que permetin denunciar situacions que involucrin a qualsevol persona que es relacioni **de manera directa** (personal remunerat, voluntariat, patronat o junta directiva, socis/es...) **o indirecta** (proveïdors/es, administracions públiques, familiars...) amb l'entitat.

## Objectius del Protocol i Àmbit d'Aplicació

### Objectius

Aquest protocol recull la metodologia per prevenir, evitar i/o actuar davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe que es puguin donar a *La Confederació*. Entre els **objectius** que es marca aquest protocol, podem destacar:

- Informar, sensibilitzar i formar a tots els i les membres de *La Confederació*, així com a totes les persones relacionades amb l'entitat, sobre la importància d'erradicar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Disposar i donar a conèixer aquest protocol.
- Concretar les pautes a seguir en cas de produir-se un comportament constitutiu d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

- Vetllar per garantir un entorn segur en el qual les persones mostrin respecte mutu envers la seva integritat i dignitat.
- Establir mesures preventives per evitar situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe i actuar en els estadis més inicials de la problemàtica.
- Garantir els drets i el tracte just a les persones que puguin patir situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com la confidencialitat i la celeritat en el procés de gestió del conflicte.
- Determinar mecanismes per tal de fer un seguiment del protocol i sistemes de millora d'aquells aspectes que ho necessitin.

### Àmbit d'aplicació

**Aquest protocol està dirigit a tota l'estructura organitzativa de l'entitat,** independentment dels centres de treball, de la categoria professional de les persones treballadores, de la forma i lloc de prestació de serveis i de la tipologia de contractació laboral (incloses les persones fixes discontinues, amb contractes de duració determinada i de posada a disposició).

També resulta d'aplicació a les **persones que**, encara que no tinguin una relació laboral amb l'entitat, **presten serveis, col·laboren amb aquesta o en son persones usuàries.**

### Conceptes i Definicions

En funció de la direcció de les interaccions entre la persona assetjadora i la persona assetjada i dels nivells organitzatius afectats es poden donar les següents tipologies d'assetjament:

- **Assetjament horitzontal:** pressió exercida entre companyes/es.
- **Assetjament vertical descendent:** pressió exercida per una persona amb superioritat jeràrquica cap a una o més persones treballadores.
- **Assetjament vertical ascendent:** pressió exercida per una o més persones treballadores cap a una persona amb superioritat jeràrquica.

Tanmateix, hi ha altres tipologies d'assetjament com l'assetjament per raó d'**orientació sexual**; l'assetjament per raó de la **identitat sexual o de gènere**; i l'assetjament per raó de l'**expressió de gènere**.

## Què és l'Assetjament Sexual?

Segons l'article 7.1 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament sexual és qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual, que tingui propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Aquest comportament no és desitjat ni consentit, i constitueix una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic vers la persona assetjada. Com a exemples, les següents conductes es podrien considerar assetjament sexual:

### Conductes verbals:

- Insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Bromes o comentaris insinuants, obscens i ofensius de caràcter sexual sobre el cos, l'aparença o l'estil de vida.
- Trucades telefòniques, missatges de correu electrònic, contactes per xarxes socials, de caràcter sexual, no desitjats ni consentits.
- Les preguntes reincidents o les insinuacions sobre la vida privada, en contra de la voluntat de la persona assetjada.
- Les invitacions persistents a participar en activitats socials tot i deixar clar que no s'hi vol assistir.

### Conductes no verbals:

- Exhibició de fotos sexualment suggestives o pornogràfiques, d'objectes o escrits, mirades impúdiques, gestos.
- Cartes o missatges de correu electrònic o en xarxes socials de caràcter ofensiu i amb clar contingut sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotos o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit, no consentit ni desitjat.

### Comportaments Físics:

- El contacte o apropament físic deliberat, no consentit o desitjat.
- Abraçades o petons no desitjats.
- La persecució.

Les tipologies d'assetjament sexual són les següents:

- **Assetjament “quid pro quo” o xantatge sexual:** es produeix quan es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, al salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un abús d'autoritat, perquè els subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament són persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral dels treballadors/es.
- **Assetjament ambiental:** és el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe o gènere que crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, com ara comentaris o bromes de naturalesa sexual. Poden realitzar-se per part de qualsevol persona de l'entitat, o per terceres persones ubicades d'alguna forma a l'entorn laboral.

### Què és l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere?

Segons l'article 7.2 de la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes**, l'assetjament per raó de sexe és qualsevol comportament realitzat en funció del sexe o gènere d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

En l'àmbit laboral, aquest assetjament es dona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat o la promoció en el lloc de treball. Dins d'aquest tipus d'assetjament s'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.

Les següents conductes es podrien considerar també assetjament per raó de sexe o gènere:

- **Actuacions a través de mesures organitzatives:** posar en qüestió i desautoritzar la decisió de la persona; no assignar cap tasca o assignar tasques sense sentit o degradants; ocultar els medis per realitzar la tasca o facilitar dades errònies; assignar tasques molt superiors o inferiors a les competències o qualificacions de la persona; donar-li ordres molt contradictòries; robar-li pertinences o documents; esborrar-li arxius, etc.
- **Actuacions que pretenen aïllar una persona:** canviar d'ubicació la persona; separar-la de la resta de companys/es; ignorar la presència de la persona; no dirigir-li la paraula; evitar el contacte visual amb ella, etc.
- **Actuacions que afectin la salut física o psíquica d'una persona:** amenaces i agressions físiques; amenaces verbals o per escrit;

insults; trucades intimidatòries; exigències a la persona sobre la realització de tasques perilloses o perjudicials per a la seva salut.

- **Actuacions sobre la vida privada i la reputació personal o professional:** manipular la reputació personal o professional a través de rumors, denigració i ridiculització; donar a entendre que la persona té problemes psicològics; fer burles o crítiques sobre la seva nacionalitat, actituds, creences...

## Mecanismes d'Actuació Davant l'Assetjament

### Indicadors i Grups d'Especial Atenció

Moltes situacions d'assetjament es poden detectar a partir de certs indicadors o conductes per part de la persona que l'està patint:

- Els **problemes de salut** (ansietat, angoixa, estrès, depressions, problemes digestius, migranyes...) poden ser símptomes associats a situacions d'assetjament.
- Situacions de **ruptura o aïllament en** les relacions.
- Augment del nivell d'**absentisme, baixes o mobilitat** personal (es comença a reduir la presència de la persona a l'entitat per tal d'evitar que es reproduïen les situacions abusives).

Pel que fa als **grups d'atenció**, cal tenir en compte que l'assetjament es pot donar en qualsevol professió, àmbit, lloc de treball, grup o categoria professional. No obstant això, els estudis apunten què existeixen grups especialment vulnerabilitzats en aquest sentit, com ara les dones; les persones d'orientacions, expressions i identitats LGTBIQ+; les persones que han viscut un procés migratori; les persones amb diversitat funcional; la infància i el jovent.

### Principis d'Actuació

El procediment de resolució establert en el protocol ha de complir amb uns determinats principis d'actuació, que hauran de guiar les intervencions que es duran a terme:

#### **Acompanyament:**

Durant tot el procés, la persona denunciant i la persona denunciada podran ser acompanyades per un/a representant sindical o per una persona de la seva confiança.

#### **Col·laboració:**

Totes les persones requerides hauran de col·laborar amb l'esclariment dels fets que han donat lloc a una situació d'assetjament.



**Confidencialitat:**

La informació obtinguda durant el procés té un caràcter confidencial, i s'ha d'evitar generar rumors sobre la situació.

**Dret a la informació:**

Les persones implicades tenen dret a ser informades durant tot el procediment dels passos que s'estan seguint.

**Diligència i celeritat:**

La denúncia s'haurà de gestionar ràpidament i el procediment s'haurà de tramitar de manera àgil en la mesura del possible.

**Formació a les persones de referència:**

L'entitat es compromet a facilitar l'accés al *Cicle Formatiu sobre la persona de referència dels protocols de prevenció de l'assetjament* del Consell de Relacions Laborals a qui tingui interès en ser les persones de referència que exigeix aquest protocol.

**Imparcialitat i tracte just:**

S'ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just per a totes les persones implicades.

**Mesures cautelars:**

Si durant el procediment i fins el tancament hi ha indicis d'assetjament, la Comissió d'Investigació pot proposar a la junta directiva de l'entitat l'adopció de mesures cautelars.

**Objectivitat:**

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

**Protecció davant possibles represàlies:**

S'han d'evitar les possibles represàlies pel fet de comunicar una situació d'assetjament.

**Protecció de la salut de les persones que pateixen assetjament:**

Les persones afectades per l'assetjament poden requerir suport i acompanyament psicològic.

**Respecte i protecció de la intimitat i la dignitat de les persones afectades:**

Les actuacions s'han de dur a terme amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Tota actuació han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades, així com a les persones que presten testimoni.

**Voluntarietat:**

Aquest protocol es posarà en funcionament quan ho promogui la part denunciant.

## Organització Interna

**Persones de Referència**

La *Confederació* nomena com a **persones de referència** a:

- Natàlia González del Pueyo; direccio@laconfederació.org
- Gemma Huerta Molina; projectes@laconfederacio.org

Les seves funcions són rebre a la persona afectada en primera instància, acompanyar-la emocionalment durant tot el procés i facilitar-li el formulari de denúncia.

**Comissió d'Investigació i Seguiment**

S'ha de constituir una **comissió d'investigació i seguiment** paritària a nivell de gènere, formada per 3 persones. Aquestes persones poden ser les mateixes que conformin la Comissió d'Igualtat.

**Funcions principals:**

- Recepció de les denúncies per assetjament sexual i/o per raó de sexe
- Investigació dels fets (entrevistar-se amb la persona denunciant, amb la denunciada i amb les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars i, en cas afirmatiu, proposar-les
- Emetre d'un informe de conclusions
- Seguiment posterior dels casos

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

- Identificació de la persona o persones suposadament assetjades i assetjadors.
- 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 fet 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 es 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 diversitat funcional.
  - Si l'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert alteracions greus, acreditades per personal mèdic.
  - Si es fan pressions o coaccions a la persona assetjada, les persones que han prestat testimoni o les persones del seu entorn laboral o familiar, amb la intenció d'evitar o perjudicar la investigació que s'està realitzant.
- Conclusions.
- Mesures correctores.

En totes les fases del procediment, la comissió podrà demanar assessorament, suport i intervenció externa i especialitzada en funció de cada cas. D'altra banda, **totes les actuacions hauran de ser documentades** per escrit i quedaran annexades a l'informe de conclusions.

## Procediment d'Actuació Per Via interna

### La denúncia interna

En primer lloc, es comuniquen els fets constitutius d'assetjament a les persones de referència per **activar el protocol**. La persona de referència facilitarà el formulari de denúncia (annex 1) dels on s'haurà de fer constar les **dades** següents:

- Identificació de la persona denunciant.
- Identificació de la persona que ha patit l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, si no és la persona denunciant.
- Descripció dels fets objecte de la comunicació.
- Identificació de la persona o persones presumptament responsables dels fets denunciats.

\*Les denúncies no poden ser anònimes. Per tant, la comissió d'investigació ha d'establir un **canal de comunicació** a través del qual efectuar les denúncies de manera confidencial.

El/la membre de la comissió que hagi rebut la denúncia haurà de posar-la en coneixement de la resta de membres d'aquesta. A continuació, es formalitzarà una **reunió amb caràcter d'urgència** (en el termini màxim de 5 dies laborables des de la recepció de la denúncia) per definir les actuacions a seguir.

\*El personal de l'entitat ha de tenir en compte que, excepte en cas de dolo o mala fe, **no serà motiu de sanció** el fet d'activar el protocol d'actuació davant una situació d'assetjament o sospita.

### Investigació dels fets

S'iniciarà una fase d'investigació que es tancarà amb la presentació de l'informe de conclusions.

En aquesta fase, la comissió informará les parts implicades sobre el procediment d'actuació establert al protocol d'assetjament; farà **entrevistes** a les persones implicades directament i a possibles testimonis; i **recopilarà documentació** per aconseguir informació sobre els fets.

Durant la investigació, que tindrà una **durada màxima de 15 dies** (prorrogables a 5 dies), s'adoptaran aquelles **mesures cautelars** que la comissió i la junta directiva considerin

oportunes per tal d'abordar la situació d'assetjament -sense que aquestes mesures cautelars puguin afectar de manera permanent les persones afectades i les seves condicions laborals.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Junta Directiva de la entitat crearan un **recull de les possibles mesures cautelars** que seran d'aplicació quan ho considerin necessari. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

### **Anàlisi de les proves i conclusions**

Finalitzada la investigació, la comissió elaborarà **un informe de conclusions** on quedin recollits per escrit els fets, els testimonis, les proves i si hi ha indicis o no d'assetjament. D'altra banda, hauran de quedar recollides les accions desenvolupades durant el procés d'investigació, així com les conclusions i la proposta d'actuacions a realitzar, que poden ser:

- Incoació d'un expedient disciplinari si s'entén que es confirma la situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- Arxiu de les actuacions si s'entén que els fets denunciats no són constitutius d'assetjament.
- Altres mesures per abordar la situació.

L'informe es presentarà a la junta directiva de l'entitat, que serà la que passarà a dirigir la última fase del procés.

### **Resolució de l'expedient**

Un cop la junta directiva rep l'informe presentat per la comissió d'investigació i seguiment, emetrà un escrit en el qual **acceptarà o desestimarà** la denúncia. Posteriorment, informarà les parts implicades de la decisió.

En cas que s'accepti la denúncia, s'adoptaran les **mesures sancionadores** que es considerin oportunes en un termini de **3 dies laborables**. Les mesures a adoptar es comunicaran per escrit tant a la persona que ha patit l'assetjament com a la persona denunciada, a la persona de referència o a la comissió d'investigació i seguiment, i a la comissió d'igualtat.

La Comissió d'Investigació i Seguiment en treball conjunt amb la Junta Directiva de l'entitat crearan un **recull de les possibles sancions**. Aquest s'incorporarà al present protocol com a Annex.

En cas de no cessar de l'activitat de l'entitat a la persona assetjadora, la Comissió efectuarà un **seguiment i control** d'aquesta un cop retorni a la implementació de la seva tasca dins l'entitat. A més a més, la junta directiva reforçarà les actuacions preventives de formació i sensibilització a totes les persones que hi formen part de tant de l'entitat com de les seves entitats i portarà a terme accions de **protecció i seguretat** per a la persona que ha patit l'assetjament.

La persona que ha patit l'assetjament té la possibilitat, en cas de no estar d'acord amb les decisions preses, de recórrer i anar per via judicial administrativa i/o penal.

## Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a **30 dies naturals**, la comissió d'investigació està obligada a realitzar **seguiment sobre els acords** adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i resultats.

La comissió redactarà l'acta on es recolliran les mesures a adoptar, en cas que les adoptades fins al moment no hagin tingut el resultat esperat. Aquesta **acta** es remetrà a la junta directiva de l'entitat.

## Procediment d'Actuació per Via Externa

### Via Administrativa

Les denúncies en matèria d'assetjament s'hauran de dirigir a **Inspecció de Treball**, que investigarà quina ha estat l'actuació de l'entitat al respecte, ja que és l'organisme encarregat de vetllar per:

- Mantenir condicions de treball adequades i que intentin prevenir l'assetjament.
- Crear a l'organització mecanismes per a la prevenció i l'abordatge dels casos d'assetjament.
- Investigar les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

### Via Judicial

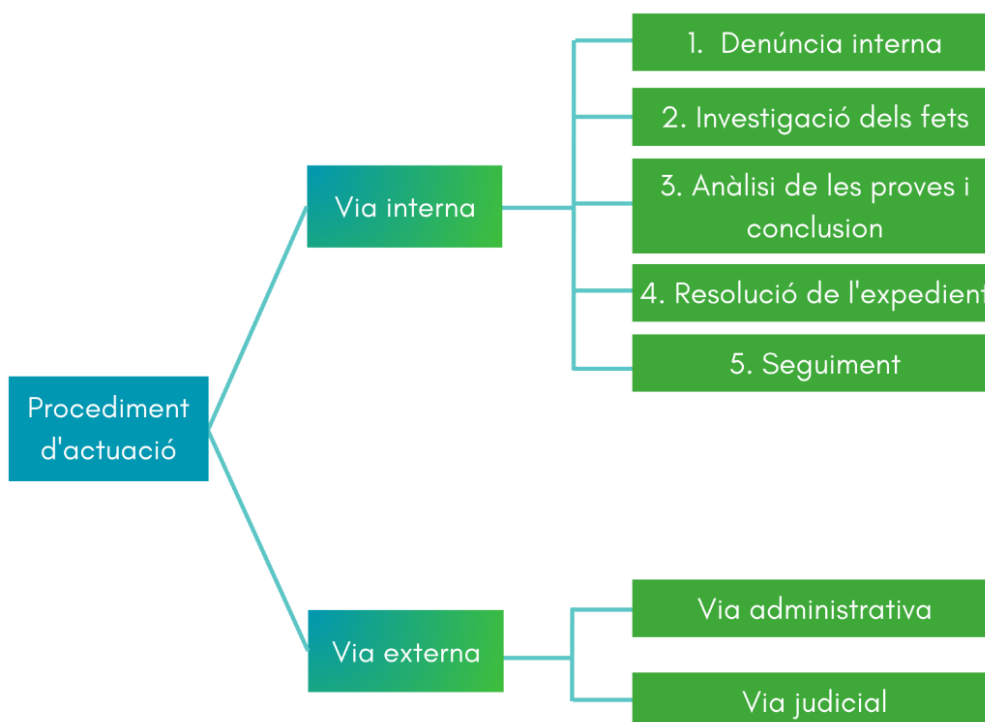
Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues:

- **Jurisdicció laboral:** la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica en els articles 177 i els següents, per a la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques.
- També és possible que la persona que ha patit l'assetjament, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'**extinció de la relació laboral** en exercici de l'art. 50 de la TRLET.

- **Jurisdicció penal:** l'assetjament sexual pot constituir un delict, ja que així es troba tipificat en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995 del Codi Penal. Es tipifica igualment com a delict la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal.

Que es produeixi una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat comportarà un **impacte negatiu** no només per a la persona que rep directament l'assetjament, sinó també per a tot el seu entorn. En aquest sentit, el rendiment, les interaccions personals i la confiança general en l'organització poden quedar greument perjudicades en funció de com es gestioni la situació.

### Esquema del Procediment d'Actuació



### Vigència, Seguiment i Avaluació del Protocol

#### Vigència

El període de vigència del protocol serà d'un màxim de **quatre anys**. També es podrà revisar:

- En qualsevol moment durant el període de vigència, amb la finalitat de reorientar el compliment dels seus objectius de prevenció i actuació.

- Quan es posi de manifest el seu no compliment en base als requisits legals i reglamentaris o la seva ineficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per assetjament sexual o per raó de sexe, o determini la falta d'adequació del protocol als requisits legals o reglamentaris.

### Seguiment i Avaluació

La Comissió en treball conjunt amb la Junta Directiva de l'entitat establiran els mecanismes per fer un seguiment al protocol, valorar la seva implementació i grau de compliment, així com l'èxit que ha suposat en tant que instrument per abordar situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe.

Per aquest motiu, s'estableix que, des de la implementació del protocol, es recomana fer una **reunió bianual** per detectar possibles incidències i redreçar les accions que així ho requereixin on participaran:

- La Comissió d'Investigació i Seguiment.
- Dues persones de la junta directiva de l'entitat.
- Les persones de referència designades en aquest protocol.

Per tal de portar a terme l'avaluació, s'hauran de tenir en compte els següents indicadors:

- Número de comunicacions de situacions d'assetjament que s'hagin produït.
- Número de denúncies presentades en relació a comportaments constitutius d'assetjament.
- Número de procediments sancionadors incoats.
- Número d'actuacions fetes des de *La Confederació* per sensibilitzar, informar i formar sobre l'assetjament sexual.

### Mesures de Difusió i Sensibilització

Segons l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007 es poden establir **mesures**, mitjançant el protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per prevenir les possibles conductes d'assetjament a l'entitat.

Per tant, *La Confederació* estableix com a principal mesura la **difusió del protocol**, ja que a través d'això es posarà de manifest que no es permetran determinats comportaments o actituds. Els **sistemes de difusió i sensibilització** emprats per La Confederació seran:



- La inclusió del protocol al manual d'acollida que es faciliti al personal de nova incorporació.
- La implementació de campanyes de formació i sensibilització sobre prevenció de l'assetjament.
- L'habilitació d'un espai al web de l'entitat amb informació relativa a l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb informació sobre el protocol i amb informació relativa a la igualtat de gènere.

D'altra banda, la **formació** que es doni **sobre assetjament** serà fonamental per ajudar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema que constitueixen determinades conductes que atempten contra la dignitat i integritat de les persones.

Els plans de formació sobre assetjament permetran expressar el rebuig i la vigilància sobre les situacions d'assetjament; manifestar la necessitat de col·laboració de totes les persones que formen part de l'entitat per fer front a comportaments constitutius d'assetjament; definir procediments concrets d'actuació per abordar les situacions que es produeixen; i que es denunciïn les situacions d'assetjament a l'entorn de l'entitat.

## Normativa Aplicable

L'establiment dels protocols per a prevenir i/o abordar les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe es fonamenta bàsicament en tota normativa relativa a la igualtat entre dones i homes, a la no discriminació i la no violència. Aquestes directrius les trobem incloses a **normes tant internacionals com estatals i autonòmiques**.

### Normativa Internacional

- Carta de les Nacions Unides de 1945 en la que es prohibeix la discriminació per raó de sexe.
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958, que inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
- Declaració de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 1967, sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes

les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de 1979 i que entra en vigor en forma de tractat al 1981.

- Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pekín, on es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

## Normativa Europea

- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local (maig 2006).
- Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.
- Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
- Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
- Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).

## Normativa Estatal

- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 1.1, 9.2, 10, 14, 15, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

- Articles 172, 172 ter, 172 quater, 173, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

### **Normativa Autonòmica**

- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.