



ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL LA NOGUERA

PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



INDEX

| | |
|---|-----|
| 1. IDENTIFICACIÓ | 3 |
| 2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'ACTUACIÓ | 3 |
| 3. MARC LEGAL | 3 |
| 4. OBJECTIUS..... | 4 |
| 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ..... | 4 |
| 6. DEFINICIONS | 5 |
| 7. PRINCIPIS I GARANTIES | 6 |
| 8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I VIES DE RESOLUCIÓ | 8 |
| LA VIA INTERNA | 8 |
| LES VIES EXTERNES | 10 |
| A) La via administrativa | 10 |
| B) La via judicial | 11 |
| 9. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ I PERSONES TREBALLADORES..... | 11 |
| 10. PREVENCIÓ | 11 |
| 11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ | 12 |
| 12. ANNEX. PLANTILLA DE DENÚNCIA INTERNA | 133 |



1. IDENTIFICACIÓ

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, versió 1.
Entrada en vigor 11 de març del 2022 i vigència fins 11 de març del 2025.

2. PRESENTACIÓ I ÀMBIT D'ACTUACIÓ

L'Associació Salut Mental La Noguera, manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'elabora aquest protocol.

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

Per implementar-lo és necessària la implicació de totes les persones de manera col·lectiva i individual, i cadascuna des de la responsabilitat i paper que ocupa i que es desenvoluparà a l'apartat "Drets i obligacions de la direcció i persones treballadores" d'aquest protocol.

Aquest protocol ha estat elaborat per l'equip tècnic de l'Associació Salut Mental La Noguera i acordat amb la Junta Directiva.

3. MARC LEGAL

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix a l'article 48 l'obligació d'elaborar un protocol per a prevenir i abordar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual a les empreses. La filosofia que motiva aquesta iniciativa legal és que l'eina més eficaç per a evitar l'existència d'aquest tipus de situacions amb conseqüències devastadores, tant per a la persona com per a l'empresa, és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions a l'interior de la mateixa organització.

A l'article 48 es recull d'una manera explícita que «les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per prevenir-los i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui n'hagin estat objecte. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que s'han de



negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació».

La direcció de l'empresa té la responsabilitat d'adoptar les mesures preventives oportunes i d'integrar-les dins les seves activitats i decisions amb la finalitat de protegir eficaçment el personal davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o orientació sexual, i també davant de l'assetjament psicològic o moral (mobbing). Aquesta obligació es desprèn del deure general que es recull a l'article 4.1 d) del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, segons els quals la direcció de l'empresa ha de garantir el dret de la integritat física i psíquica de la persona treballadora en «tots els aspectes relacionats amb el treball».

Aquest protocol, doncs, té la voluntat de ser una eina per a facilitar l'acompliment d'aquesta obligació legal per part de l'Associació Salut Mental La Noguera.

4. OBJECTIUS

Els objectius d'aquest protocol són:

- Informar, formar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dins els terminis que s'establiran.
- Vetllar per un entorn laboral on les dones i els home respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
- Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produeixin situacions d'assetjament.
- Garantir els drets de tracte just i confidencialitat de les persones afectades.

5. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de la nostra entitat.



És d'aplicació a totes les persones treballadores i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Associació Salut Mental La Noguera.

6. DEFINICIONS

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidatori. Hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

Cal remarcar que es tracta de comportaments:

- No volguts per la persona que els rep.
- De naturalesa sexual o amb connotacions sexuals.
- Que tenen com a objectiu, o ho produeixen com a efecte, atemptar contra la dignitat de qui n'és objecte o crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A tall d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual els comportaments i les accions següents:

Verbals:

- Fer xantatge sexual.
- Amençar de penjar fotos o vídeos en què es mostra la persona mantenint relacions sexuals.
- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Adreçar-se a algú amb maneres que són denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Fer invitacions persistents a participar en activitats socials lúdiques, encara que la persona que n'és objecte hagi deixat clar que no les vol i que són inoportunes.
- Oferir cites compromeses o de trobades sexuals o fer pressió per a concretar-ne.
- Demanar favors sexuals.

No verbals:

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.



- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

Físics:

- Fer un acostament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se amb la persona de manera innecessària.
Fer un contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Tocar intencionadament o «accidentalment» les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe: Comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat professional i crear un entorn laboral intimidador, degradant o ofensiu. A diferència de l'assetjament sexual, en aquest cas no hi ha necessàriament comportaments físics, sinó que es tracta d'un assetjament bàsicament moral i psicològic.

Es pot produir entre companys i companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sempre tenint en compte el factor d'insistència o repetició, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament per raó de sexe els comportaments i les accions següents:

- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Adreçar-se de maneres ofensives a la persona.
- Ridiculitzar, menyspreant les capacitats, les habilitats i el potencial intel·lectual de la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha d'assumir l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.

Són especialment freqüents i greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. Normalment, el propòsit de l'assetjament per raó de sexe en aquests casos és forçar o induir la persona afectada a renunciar voluntàriament al seu lloc de treball o als drets i els beneficis que li corresponen (per exemple, la reducció de jornada per atenció als fills o filles).

7. PRINCIPIS I GARANTIES

El procediment ha de ser àgil i ràpid, a més a més garantirà:



Respecte i protecció

- S'actuarà amb respecte i discreció per protegir la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Les persones implicades estaran acompanyades i assessorades per una o diverses persones de referència de l'entitat.

Confidencialitat

- La informació recopilada de les actuacions tindrà un caràcter confidencial.
- Les dades sobre la salut es tractaran de manera específica, i així s'incorporaran a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada.

Dret a la informació

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

Tracte just

- Es garantirà l'audiència imparcial i un tracte just a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment actuaran de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

Protecció davant de possibles represàlies

- Cap persona implicada podrà patir represàlies per la participació en el procés de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi incorporaran els resultats de les denúncies investigades i provades.

Col·laboració

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

Mesures cautelars

Durant la intervenció i fins al tancament, si les persones de referència tenen indicis d'assetjament, poden proposar a la direcció de l'entitat adoptar mesures cautelars (canvi de lloc de treball, reordenació del temps de treball, permís retribuït...).

Aquestes mesures, en cap cas, poden suposar un deteriorament 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 accident de treball.

8. PROCÉS D'INTERVENCIÓ I VIES DE RESOLUCIÓ

En el cas que es produeixi una situació d'assetjament a l'entitat, hi ha dues vies de resolució: interna i externa.

Utilitzar una via de resolució en cap cas no exclou la possibilitat d'utilitzar també l'altra. La via interna, en el marc de la mateixa empresa, es fonamenta en dos grans objectius: D'una banda, la definició de procediments clars i precisos per resoldre la situació amb les garanties necessàries. D'altra, la definició i l'establiment de mecanismes de suport i assistència per a les persones que poden estar patint una situació d'assetjament.

Per aconseguir aquest objectiu, i com estableix l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH) i l'article 33 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes (LIEDH), totes les empreses han de disposar d'un protocol per fer front a les situacions d'assetjament.

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. 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.

LA VIA INTERNA

A la via interna s'identificaran quatre fases per a la intervenció:

1. Presentar una denúncia interna: comunicació dels fets a les persones de referència.

La denúncia la pot fer tant la persona afectada com qualsevol persona o persones que adverteixin una situació d'assetjament.

La persona que pateix la situació formula una denúncia i demana el suport de l'entitat per tal de resoldre aquesta situació.

La comunicació s'ha de presentar via correu electrònic o en format paper a les persones de referència que en aquest cas seran:

- **Nuria Motis Boix i Anna Marchal Valles**

Correu electrònic: coordinacio@asmlanoguera.cat

Telèfon: 610 260 221



Les persones de referència que reben la denúncia hauran de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions
- Establir els termes de referència de la instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.

2. Instrucció del procediment: S'haurà d'elaborar un informe escrit 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 sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per un 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 un company o una companya).

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 i a quines conclusions han arribat les investigadores.

3. Mesures provisionals durant la instrucció. S'ha 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.

4. Resolució. La resolució es presentarà mitjançant un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.

Segons l'informe vinculant elaborat per les persones de referència l'entitat, emetrà una resolució del cas i podrà ser:

a) Que hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Sancions i altres mesures (infracció disciplinària)
- Compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

b) Que no hi hagi evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxiu de la denúncia.



La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona i es comunicarà 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.

LES VIES EXTERNES

A) La via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 23/2015, de 21 de juliol, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament.

La inspecció actuarà en el cas d'assetjament, sempre i quan, primer s'hagi denunciat via interna i no s'hagi pogut resoldre el cas i l'assetjament persisteixi.

La inspecció de treball examinarà els fets ocorreguts i, per evidenciar-los, necessitarà recavar proves i valorarà si dites proves poden demostrar la situació d'assetjament amb el fet d'exigir a l'empresa/entitat les corresponents responsabilitats administratives per conductes que poden ser contraries a la dignitat de les persones treballadores. Abans d'interposar denúncia per la via administrativa s'ha de tenir la investigació per part de la via interna.

La inspecció pot actuar de forma planificada amb campanyes o a través de la denúncia. La denúncia s'ha de presentar de forma presencial a la inspecció de treball de la província del centre de treball, la qual es troba a:

Carrer del Riu Besòs, 2 de Lleida

973 21 63 80

També es pot denunciar de forma telemàtica a través de la "Sede Electrónica del Ministerio de Trabajo y Economía Social" sempre i quan es disposi de DNI electrònic i/o certificat digital, i la denúncia a presentar, tant presencial com telemàtica, ha d'incloure:

- Dades d'identificació personal de la persona denunciant i la seva signatura
- Els fets presumptament constitutius d'infracció
- Lloc i data dels fets ocorreguts
- Identificació dels presumptes responsable
- Altres circumstàncies rellevants

Aquest model de denúncia es pot trobar a:

https://www.mites.gob.es/Itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COMO_DENUNCIAR_ITSS.html

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza la persona física a la qual s'imputa l'assetjament, sinó a l'empresa/entitat, en quant organisme encarregat de vetllar perquè:



- l'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament;
- en l'organització hi hagi mecanismes que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament
- s'investiguin totes les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

B) La via judicial

Les possibilitats judicials davant d'un assetjament són dues: la jurisdicció laboral i la jurisdicció penal.

9. DRETS I OBLIGACIONS DE LA DIRECCIÓ I PERSONES TREBALLADORES

Obligacions per part de l'entitat

1. Garantir el dret de les persones treballadores en la relació laboral:

- A no ser discriminades sexualment o per raó de sexe.
- A la integritat física o psíquica i una adequada política de seguretat i higiene.
- Al respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament.

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament.

L'incompliment de les obligacions per part de l'entitat 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.

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.

10. PREVENCIÓ

Com a mesures preventives, des de la direcció de l'Associació Salut Mental La Noguera, es compromet a:

- Portar a terme accions de sensibilització, d'informació i de formació.
- Estar atents als possibles indicis de situacions d'assetjament i actuar proactivament en la detecció.
- Implantar aquest protocol per fer front a les comunicacions i denúncies.
- Aplicar mesures disciplinàries, si s'escau.
- Implantar les mesures per al foment de la igualtat efectiva entre homes i dones de l'Associació Salut Mental La Noguera.



11. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Les persones de referència i la direcció de l'Associació Salut Mental La Noguera, es comprometen a fer una reunió anual per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament i per raó de sexe.

Per portar a terme aquesta avaluació proposem quatre indicadors desagregats per sexe:

1. Nombre de persones treballadores que han fet una comunicació per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball, com a percentatge del total de persones treballadores.
2. Nombre de persones treballadores que han fet una denúncia per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball com a percentatge del total de persones treballadores.
3. Nombre anual de mesures preventives i/o de sensibilització que s'han portat a terme a l'entitat.
4. Nombre de procediments sancionadors que s'han portat a terme a l'entitat durant l'any.



12. ANNEX. PLANTILLA DE DENÚNCIA INTERNA

FORMULARI DE DENÚNCIA INTERNA DE L'ASSOCIACIÓ SALUT MENTAL LA NOGUERA

Registre d'entrada:

Número d'expedient:

Dades de la persona denunciada

Nom i Cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

Dona

Home

Domicili

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Dades de la persona que denuncia (persona afectada)

Nom i Cognoms

DNI/NIE

Edat

Sexe

Dona

Home

Domicili

Telèfon de contacte

Adreça electrònica

Relat dels fets (concretar motiu, adjuntant documentació justificativa, si s'escau)



CONTROL DE CANVIS

| Versió | Data d'aprovació | Data de revisió | Canvis que aplica |
|---------------|-------------------------|------------------------|--------------------------|
| 1.0 | 11/05/2022 | 11/05/2023 | No aplica |
| | | | |
| | | | |
| | | | |