

PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

ELABORACIÓ 2022

ÍNDEX

1	DECLARACIÓ DE PRINCIPIS	2
2	ÀMBIT D'APLICACIÓ	4
3	MARC CONCEPTUAL	5
3.1	DEFINICIONS I EXEMPLES	5
3.1.1	ASSETJAMENT SEXUAL	5
3.1.2	ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	6
3.2	TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	6
4	DRETS I OBLIGACIONS	8
4.1	DIRECCIÓ DE L'EMPRESA	8
4.2	PERSONES TREBALLADORES	8
5	GARANTIES	10
6	EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS	11
7	PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ	12
7.1	ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	12
7.2	VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE L'EMPRESA	14
7.2.1	QUEIXA.....	14
7.2.2	DENÚNCIA INTERNA	16
8	GRAVETAT DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT	19
9	SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	20
10	SEGUIMENT DEL PROTOCOL	21
11	ANNEXOS	22

1 DECLARACIÓ DE PRINCIPIS

A IQEMBU S.L. creiem en la igualtat entre dones i homes, no només com un objectiu, sinó també com un valor central en la nostra missió. Treballem sota una mirada feminista de forma transversal, incorporant als projectes i a l'organització criteris per assegurar l'absència de discriminacions per raó de sexe.

IQEMBU vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones. Totes les dones i homes que treballen a IQEMBU tenen dret a que es respecti la seva dignitat. I a la vegada, tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte (usuàries/es, proveïdors/es, col·laborador/es externs/es, formadors/es, etc.).

D'acord amb aquests principis, IQEMBU S.L. declara que **l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància**. No han de ser ignorats, i seran sancionats amb contundència.

Per aconseguir aquest propòsit:

IQEMBU S.L demana que cada una de les persones de l'empresa, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó del sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments, situacions i/o conductes, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-les, no tolerant-les, no deixant que es repeteixin o s'agreugin, posant-les en coneixement i demanant suport a les persones de referència encarregades de donar suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

IQEMBU S.L es compromet a:

- Difondre el protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tota la plantilla i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració, concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Signat, 10 octubre de 2022

Direcció General d'IQEMBU S.L.

IQEMBU, S.L.
N.I.F. B-42953208
Pg. De la Marina, 17, esc. C, local 5
08840 VILADECANS

2 ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest protocol serà d'aplicació a tots i totes les treballadores d'IQEMBU, S.L.

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part d'IQEMBU S.L, però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Si l'assetjament es produís entre persones treballadores **d'IQEMBU S.L.** i d'una altra empresa que comparteixen el mateix lloc de treball, s'aplicarà el procediment de recerca d'informació recollit en aquest document. Si bé, l'adopció de mesures es farà de forma coordinada entre les empreses afectades, de conformitat amb l'art. 24 de la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals.

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

3 MARC CONCEPTUAL

3.1 DEFINICIONS I EXEMPLES

3.1.1 ASSETJAMENT SEXUAL

Ha estat definit com la situació en la qual es produeix *“qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d’indole sexual, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, especialment quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu sense perjudici del que estableix el Codi Penal”*. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d’igualtat efectiva de dones i homes).

L’assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives. Les conductes de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d’accions aparentment innòcues, o que són una vulneració de la privacitat, fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per si mateixes delictes penals.

A títol d’exemple, com recull la legislació, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalarem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l’existència d’una conducta d’assetjament sexual:

Verbal	No verbal
<ul style="list-style-type: none"> - Fer comentaris sexuals obscens. - Fer bromes sexuals ofensives. - Formes d’adreçar-se denigrants o obscenes. - 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. - Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes. - Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. - Demandes de favors sexuals. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Enregistrament, difusió o publicació d’informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals
	Físic
	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

3.1.2 ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull com “*qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu*”. També com “*qualsevol comportament que, per motiu del sexe d'una persona, s'exerceix amb la finalitat 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, o que provoca aquests mateixos efectes*”. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

A títol d'exemple, com recull la legislació, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una persona pel fet de ser dona:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el 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, àmbit educatiu, personal de neteja, cuina, administració, comptabilitat...).
- Ignorar, excloure, no prendre seriosament aportacions, comentaris o accions.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Com indica la legislació:

- Assignar a una persona un lloc o rol de responsabilitat inferior a les seves capacitats o experiència.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir deliberadament l'accés als mitjans adequats per realitzar-la.

3.2 TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

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

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 VERTICAL**

És el que realitza la persona que ocupa major càrrec jeràrquicament, forçant de forma directa o indirecta a la persona assetjada, a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a qualsevol activitat o rol a la colla.

- **ASSETJAMENT AMBIENTAL O HORIZONTAL**

És el comportament sexual impropï que realitzen persones del mateix rang o nivell que la persona assetjada per raó del seu sexe. La conseqüència d'aquest comportament crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu per a la persona que és objecte de l'assetjament. Això pot afectar el rendiment d'aquesta persona, així com a la seva salut física i psíquica.

L'assetjament pot produir-se:

- Entre companys i/o companyes que ocupen el mateix rol (assetjament horitzontal).
- D'una persona amb rang superior a una de rang inferior. (assetjament vertical descendent).
- D'una persona de rang inferior a una de rang superior (assetjament vertical ascendent).

També es considera **assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe** quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'entitat, tal i com s'ha definit anteriorment. En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional, però **en qualsevol cas és inacceptable.**

Es constata també l'elevada incidència de **casos de multidiscriminació**. Aquest fet posa de nou en evidència la dimensió de l'assetjament com una conducta estretament vinculada a la dinàmica i les relacions de poder, real i cultural, és a dir, a les desigualtats estructurals.

4 DRETS I OBLIGACIONS

Aquest protocol recull **els drets i les obligacions** que tindran totes les persones treballadores d'IQEMBU, i els òrgans organitzatius i de decisió entorn a la prevenció i actuació davant de casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

Correspon a la totalitat de la plantilla contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral mitjançant la sensibilització i la comunicació a la Direcció d'Iqembu de les conductes o comportaments que s'identifiquin o es propiciïn.

4.1 DIRECCIÓ DE L'EMPRESA

IQEBMU S.L., te la plena responsabilitat de garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

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

- Tractar 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 els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- 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.

4.2 PERSONES TREBALLADORES

Totes les persones que treballen a IQEMBU, S.L. tenen els següents drets i obligacions.

- El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.
- L'obligació de tractar a les altres persones amb respecte.

- Totes les persones d'IQEMBU, tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, persones usuàries o 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 incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions. Si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar. A l'apartat 6.1 trobem les orientacions pràctiques per actuar.
 - L'obligació d'informar sobre les situacions assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat, per garantir la privacitat de les persones. Aquest deure de confidencialitat s'estén fins i tot a quan s'ha resolt el cas
 - 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 denuncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

5 GARANTIES

Es defineixen les garanties davant la formulació d'una denúncia i els principis rectors del procés d'investigació:

RESPECTE, PROTECCIÓ I TRACTE JUST

- S'ha d'actuar amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades.
- Les actuacions han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades (afectades, testimonis, denunciades, etc.).
- Garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades.
- Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

CONFIDENCIALITAT

- La informació generada i recopilada per les actuacions en l'aplicació del protocol ha de tenir caràcter confidencial.
- Per preservar la confidencialitat des del moment en què es formula la comunicació, es recomana que la persona o persones responsables de la gestió del cas assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada com a la suposadament assetjadora, per preservar-ne la seva identitat.
- Les dades relatives a la salut han de ser tractades de forma específica, de manera que s'incorporin a l'expedient després de l'autorització expressa de la persona afectada, i qualsevol informe que se'n derivi ha de respectar el dret a la confidencialitat de les dades de salut.

DRET A LA INFORMACIÓ

- Totes les persones implicades en el procés tenen dret a la informació sobre el procediment, els drets i deures, sobre quina fase s'està desenvolupant i, segons el tipus de participació (afectades, testimonis, denunciades), del resultat de les fases.

DILIGÈNCIA I CELERITAT

- La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores injustificades, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties.

PROTECCIÓ DAVANT DE POSSIBLES REPRESÀLIES

- Totes les persones implicades en el procediment han de tenir garanties de no discriminació ni represàlies per la participació en els processos de comunicació o denúncia d'una situació d'assetjament.
- En els expedients personals només s'hi han d'incorporar els resultats de les denúncies investigades i provades.

COL-LABORACIÓ

- Totes les persones que siguin citades en el transcurs de l'aplicació d'aquest procediment tenen el deure d'implicar-se i de prestar la seva col·laboració.

6 EQUIP INSTRUCTOR / REFERENTS

El present Protocol defineix la creació d'un Equip Instructor per tal de garantir el procediment i nomenar les persones de referència que l'hauran aplicar. Aquest equip estarà compost com a mínim de les següents persones:

- Agent d'igualtat d'Iqembu: Anna Campàs (acampas@iqembu.cat)
- Gerent d'Iqembu: Alba Martin (amartin@iqembu.cat)
- Directora de Projectes referent de projecte

En el moment de rebre una queixa o denúncia interna, es designarà una persona de l'Equip Instructor com a **referent** del procés d'instrucció d'investigació.

La funció principal de l'Equip Instructor és vetllar per una participació respectuosa, sense cap discriminació per raó de sexe, ni actituds masclistes i assetjaments sexuals dins l'empresa, i sobretot garantir l'aplicació d'aquest protocol sempre que sigui necessari.

Així mateix, **les funcions específiques son:**

- Elaborar i implementar la proposta d'accions de sensibilització i prevenció sobre violència masclista, l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Establir les accions d'informació del Protocol a tota la plantilla.
- Atendre i donar resposta iniciant el procediment marcat al protocol en el cas de rebre una queixa o denúncia d'assetjament.
- Donar suport i acompanyar a la persona que faci la queixa i/o denúncia.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre el problema, i fer l'assessorament de com procedir.
- Informar dels drets i obligacions a totes les parts implicades (persona denunciant, persona denunciada, testimonis)
- Proposar l'adopció de mesures provisionals mentre estigui en curs el procediment d'instrucció de la investigació.
- Elaborar l'informe escrit i vinculant de la resolució del procediment d'instrucció.
- Facilitar altres vies de suport i referència a la persona denunciant i/o al seu entorn proper (mèdiques, psicològiques, etc.)

7 PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

7.1 ORIENTACIONS PRÀCTIQUES DAVANT D'UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE

La Direcció d'Iqembu vol reiterar que els comportaments d'assetjament sexual i per raó de sexe no han de ser tolerats sota cap circumstància. Si et sents assetjat/ada o molest/a pel comportament d'algú amb qui et relaciones a l'àmbit laboral, trobaràs algunes **orientacions pràctiques per saber com actuar**.

- **Deixar ben clar el rebuig**

Si és possible, es recomana comunicar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Per exemple, parlant amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

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

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

- **Documentar l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe**

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

- **Demanar suport**

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

Des de la Direcció d'Iqembu, s'ha nomenat una **relació de càrrecs que formen part de l'Equip Instructor** per tal de donar suport en aquest procés.

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

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

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que **sempre i en tot cas es poden exercir accions legals per protegir els drets**. Especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que està creant la situació, aquestes vies de resolució internes semblen inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna. **Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi Penal, art. 184), cal acudir a la via penal**. En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions i associacions de dones especialitzades en aquests temes et poden facilitar també informació, suport i assistència.

- **Si observes que una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers a una altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris.**
- Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser l'objecte directe d'aquesta conducta, pot i ha de denunciar-ho.
- 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 sexe que el seu comportament és inacceptable i que es denunciarà si no finalitza.
- 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.
- Informar a la persona referent del projecte / demanar suport / presentar una queixa o una denúncia interna. Qualsevol persona que es vegi potencialment afectada per una conducta d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, sense que necessàriament hagi de ser 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.

7.2 VIES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA INTERNA DE L'EMPRESA

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució davant de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, les quals no excloents entre elles:

- **Formular una queixa** i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema.
- **Presentar una denúncia interna**, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

7.2.1 QUEIXA



1. Formulació de la queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que s'ha designat per donar suport i acompanyament en aquesta situació, o bé a la Directora referent del projecte.

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

2. Recollida d'informació i anàlisi dels fets

Un cop rebuda la queixa, la Persona de Referència o la Directora del Projecte en qüestió s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada per tal de:

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

3. Mediació informal

La persona de referència i/o Directora del Projecte intentarà resoldre el conflicte actuant com a part tercera en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes i valors de l'empresa tal i com es recull en el Protocol.

- Informar de les conseqüències de continuar amb comportaments d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, en base a aquest protocol.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

4. Resolució

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

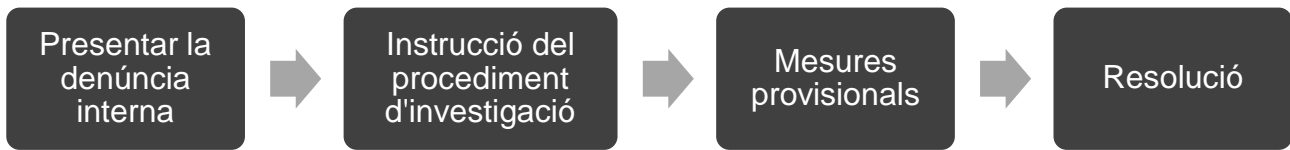
- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa que ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La persona de referència haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i/o l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament.
- Mesures per la recuperació, s'ajuda i acompanya a la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Es recomana que des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als 30 dies ordinaris. No obstant, s'haurà de resoldre en el mínim temps possible, prioritant l'establiment de mesures cautelars de forma ràpida mentre dura el procés de mediació informal.

7.2.2 DENÚNCIA INTERNA



1. Presentar la denúncia interna

Sempre que hi hagi una denúncia interna, s'obrirà un **procés d'investigació que realitzarà l'Equip Instructor, amb una persona de referència designada dins l'equip**. Ha de seguir de forma exhaustiva els mecanismes processals i poder emetre un informe vinculant sobre les evidències o no d'una situació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com proposar mesures d'intervenció.

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció, l'Equip Instructor. 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 de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms de possibles testimonis.

L'Equip Instructor haurà de:

- Establir els termes de referència de la instrucció. Nomenar la persona o persones de referència que assumiran la instrucció i la investigació.
- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- 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 la persona que rep la denúncia, no forma part de l'Equip Instructor, haurà d'informar a aquest i fer arribar la denúncia.

2. Instrucció del procediment d'investigació

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. Per tant, s'haurà de:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta
- Entrevistar la persona que presenta la denuncia interna (que pot estar acompanyada per un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar als o les possibles testimonis.
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés).
- Valorar si calen mesures cautelars i provisionals

Totes les persones entrevistades durant el procediment seran informades de la necessitat de mantenir **la confidencialitat en el procés i signaran el compromís de confidencialitat**. 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.

3. Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal emprendre mesures provisionals a la resolució de la instrucció. Les mesures provisionals tenen l'objectiu principal de **reducció del risc i de protecció a la víctima**, sempre hauran de ser prioritàries en el procediment. Es plantegen, a mode d'exemple, les següents:

- Mesures per limitar o evitar el contacte entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Facilitar suport i assessorament a la persona denunciant.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

I totes aquelles mesures provisionals que l'Equip Instructor consideri necessàries per garantir el respecte i protecció de la persona presumptament assetjada.

4. Resolució

L'Equip Instructor i la persona de referència designada a desenvolupar la instrucció, haurà d'elaborar un **informe escrit i vinculant** on 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. **Aquest informe hauria de contenir, com a mínim les següents qüestions:**

- Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- Identificació de la persona/es suposadament assetjada/es i assetjadora/es.
- Relació nominal de les persones que hagin participat en la investigació i en l'elaboració de l'informe.

- Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.
- Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades.
- Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i per tal de garantir-ne la confidencialitat, el resum d'aquesta actuació no ha d'indicar qui fa la manifestació, sinó només si es constata o no la realitat dels fets investigats.
- Circumstàncies agreujants observades:
 - La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
 - Hi ha dues o més persones assetjades.
 - S'acrediten conductes intimidadores o represàlies per part de la persona assetjadora.
 - La persona assetjadora té poder de decisió respecte de la relació laboral de la persona assetjada.
 - La persona assetjada té algun tipus de discapacitat.
 - L'estat físic o psicològic de la persona assetjada ha sofert greus alteracions, acreditades per un/a metge/essa.
 - 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.
- Les sancions i altres mesures.
- L'acompanyament a la persona que ha patit assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- Mesures correctores

5. Informar del resultat i el dret a recórrer

S'informarà a totes es parts implicades del resultat de la instrucció.

Es recomana que tot el procediment haurà de durar com a màxim 60 dies naturals. No obstant, s'haurà de resoldre en el mínim temps possible, prioritant l'establiment de mesures cautelars de forma ràpida mentre dura el procés de d'investigació i es determina la resolució i les possibles sancions.

8 GRAVETAT DE LA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT

En qualsevol procediment de prevenció i actuació per l'eliminació de assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, és necessari tipificar l'escala de gravetat de les conductes d'assetjament al que una persona pot estar sotmesa. **A tall d'exemple, i sense excloure ni limitar altres, es tipifica l'escala de gravetat en funció dels comportaments següents**

- **Assetjament de caràcter lleu:** Consisteix en expressions verbals públiques i vexatòries per a la persona assetjada com ara acudits de contingut sexual, "piropos", comentaris sexuals, insinuacions sexuals, demanar reiteradament cites, apropaments excessius i mirades lascives, juntament a aproximacions no consentides, etc. Així mateix, assetjaments pel fet de ser dona, com actituds condescendents o paternalistes, insults basats en el sexe, comentaris despectius sobre l'aparença física, formes ofensives d'adreçar-se a la persona, entre d'altres. **Són les conductes d'assetjament més freqüents i que es consideren lleus, sempre i quan no siguin reiteratius, o es produeixin després d'haver informat a la persona que no repeteixi aquestes conductes.**
- **Assetjament de caràcter greu:** S'associa a situacions en les que es produeix una interacció verbal directa amb alt contingut sexual com preguntes sobre la vida sexual, insinuacions sexuals, demanar obertament relacions sexuals o pressionar després de la ruptura sentimental amb un company/a. També contactes físics no permesos per la persona assetjada, com ara abraçades, petons o massatges no desitjats, tocaments i pessics, acorralaments, etc. Així mateix, l'assetjament per raó de sexe de forma reiterada, com ridiculitzar, menystenir capacitats i habilitats de forma pública, ignorar aportacions, comentaris o accions pel fet de ser dona.
- **Assetjament molt greu:** Existeix sempre que es produeix una forta coacció per mantenir una relació sexual o pressió verbal directa a canvi de millores o amenaces, independentment que hi hagi contacte físic sexual, actes sexuals sota pressió, assalt sexual, etc. A banda, la prohibició d'accedir a activitats, càrrecs, rols o accions per raó del sexe, i/o per raó d'embaràs i maternitat. També es considera assetjament molt greu si ocorre qualsevol de les altres de forma reiterada i després d'haver advertit a la persona assetjadora o haver aplicat sancions prèviament.

Recordar que aquests exemples no son excloents d'altres comportaments discriminatoris per raó de sexe i/o d'assetjament sexual. Serà l'Equip Instructor que determini la gravetat de la situació de l'assetjament en funció dels comportaments denunciats.

9 SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

Segons l'informe vinculant elaborat per l'Equip Instructor, s'emetrà una resolució del cas.

- **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, en base a la gravetat de l'assetjament.
 - 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 i seguiment.

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 aplicables (com ara el cas d'una denúncia falsa, entre d'altres), s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que pertoqui. Així mateix, tant si l'expedient acaba amb 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.

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

10 SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Des de l'inici de la implementació del protocol se n'estima oportú el seguiment periòdic per anar registrant de manera regular les incidències produïdes i les seves causes als efectes de adreçar les accions que ho requereixin; aquest seguiment s'ha de complementar amb una avaluació de les activitats o els processos de treball que s'executen i dels resultats i impactes de les actuacions. A partir dels resultats d'aquest informe d'avaluació, **cal que es detectin els punts del protocol que s'han de millorar, modificar o incloure-hi i fer-ne una revisió, si escau.**

És important incloure-hi la necessitat de millora contínua i d'adaptació als canvis que necessiti el protocol. Els processos de seguiment i l'avaluació han de recollir la informació quantitativa (generada per sistemes de recompte i registres de processos de treball) i qualitativa (generada de caire objectiu, com ara valoracions personals, percepcions, opinions, sentiments, etc.), tenint present la perspectiva de gènere en tot el procés metodològic.

Aquest seguiment i recollida de dades es farà per part de l'Equip Instructor, assegurant totes les mesures de confidencialitat i seguretat dels arxius.

Sistema recollida d'indicadors

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a l'empresa.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament sexual que s'han detectat.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament per raó de sexe que s'han detectat.
- Nombre de situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe que s'han comunicat i/o denunciat.
- Nombre de casos resolts.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.
- Mitjana de casos resolts dins el termini establert.

Les persones destinades a fer el seguiment del protocol i dels possibles casos d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'empresa es reunirà de forma trimestral.

11 ANNEXOS

Annex 1: Model de compromís de confidencialitat de les persones que intervenen en el procés de tramitació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

En/Na: _____

havent estat designat/ada per IQEMBU S.L.. per intervenir en el procediment de recepció, tramitació, investigació i resolució de les denúncies per assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe que es puguin produir en el seu àmbit, es compromet a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procés.

Per tant, i de forma més concreta, manifesto el meu compromís a complir amb les següents obligacions:

- Garantir la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat al llarg de tot el procediment, així com la igualtat de tracte entre dones i homes.
- Garantir el tractament reservat i la més absoluta discreció en relació amb la informació sobre les situacions que puguin ser constitutives d'assetjament sexual i / o assetjament per raó de sexe.
- Garantir la més estricta confidencialitat i reserva sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de investigació de les que tingui coneixement, així com vetllar pel compliment de la prohibició de divulgar o transmetre qualsevol tipus d'informació per part de la resta de les persones que intervinguin en el procediment.

Així mateix, declaro que he estat informat per IQEMBU, S.L. de la responsabilitat disciplinària en què podria incorre per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

Data:

Signat:

D'acord amb el Reglament UE 2016/679 General de Protecció de Dades (RGPD) i amb la Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, i a la seva normativa de desenvolupament, informem que les dades que facilita són tractades amb la màxima confidencialitat i formen part dels fitxers de IQEMBU S.L., amb adreça en Passeig de la Marina, 17 (08840), amb la finalitat de gestionar la relació contractual que ens vincula i el procediment d'activació del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informar-li que a qualsevol moment podrà exercir els seus drets d'informació, accés, rectificació, supressió, limitació i oposició al tractament de les seves dades personals. També té el dret de sol·licitar la portabilitat de les seves dades personals a un altre responsable, i a no ser objecte de decisions automatitzades. Si està interessat/a podrà exercir aquests drets dirigint-se per escrit al correu electrònic: administracio@iqembu.cat Indicant els drets que està interessat/ada exercir i els motius.

Annex 2. Model de denuncia assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe

Núm. Expedient:
Persona receptora:

Persona denunciant:

Nom i cognoms:	
Sexe/gènere:	
Telèfon	
Adreça electrònica:	
Domicili a efectes de notificacions:	
Centre de treball:	
Categoria professional	

En/na formula la denúncia com a persona coneixedora de l'assetjament.
(Emplenar només en cas que el denunciant sigui una persona diferent a la presumpta persona assetjada)

Està denunciant un supòsit d'assetjament:

Sexual Per raó de sexe

Persona denunciada (la informació de la que es disposi):

Nom i cognoms:	
Sexe/gènere:	
Telèfon:	
Adreça electrònica:	
Domicili a efectes de notificacions:	
Centre de treball:	
Categoria professional	

Relat dels fets (especificant dates, frases, dades, etc.):

Testimonis (si hi ha testimonis dels fets, cal identificar el nom, cognom i adreça electrònica):

- 1.
- 2.
- 3.

La persona denunciant sol·licita la tramitació de la denúncia i que s'investiguin els fets que precedeixen, seguint el protocol per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament i sexual.

Data:

Signat:

D'acord amb el Reglament UE 2016/679 General de Protecció de Dades (RGPD) i amb la Llei orgànica 3/2018, del 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, i a la seva normativa de desenvolupament, informem que les dades que facilita són tractades amb la màxima confidencialitat i formen part dels fitxers de IQEMBU S.L., amb adreça en Passeig de la Marina, 17 (08840), amb la finalitat de gestionar la relació contractual que ens vincula i el procediment d'activació del Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informar-li que a qualsevol moment podrà exercir els seus drets d'informació, accés, rectificació, supressió, limitació i oposició al tractament de les seves dades personals. També té el dret de sol·licitar la portabilitat de les seves dades personals a un altre responsable, i a no ser objecte de decisions automatitzades. Si està interessat/a podrà exercir aquests drets dirigint-se per escrit al correu electrònic: administracio@iqembu.cat Indicant els drets que està interessat/ada exercir i els motius.