	<b>PROTOCOL</b>	<b>CODI</b>	<b>DATA</b>	<b>REV</b>	<b>APROVA T</b>	<b>PROPIETARI</b>
	Davant d'un cas d'assetjament	DF-064	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 1 de 11

## ÍNDEX

1. OBJECTE
2. DEFINICIONS
3. CONCEPTES
4. DESCRIPCIÓ I RESULTATS
5. OBLIGACIONS
6. DIAGRAMA DE FLUXE
7. REGISTRES ASSOCIATS
8. LEGISLACIO DE REFERENCIA
9. ANNEXE

**1. OBJECTE**

Definir l'actuació per facilitar l'assistència a persones que han estat afectades per casos d'assetjament.

**2. DEFINICIONS****Assetjament sexual:**

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

**Assetjament per raó de sexe:**

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

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

**Assetjament per raó de l'orientació sexual:**

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

**Assetjament laboral:**

Assetjament psicològic o hostil que es produeix en el marc de qualsevol activitat laboral o funcional que humiliï a qui el pateix, imposant situacions de greu ofensa a la dignitat. Els delictes de tortures i contra la integritat moral, es troben tipificats al Codi Penal.

**Assetjament d'intercanvi:**

La persona afectada es veu forçada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball. La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, ocupació, promoció, l'augment salarial o qualsevol altra decisió sobre el treball. Implica un abús d'autoritat. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir, tota persona jeràrquicament superior.

### **Assetjament ambiental:**

És el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu. Pot ser de naturalesa sexual o no. Normalment, requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament. Es distingeixen diversos tipus en funció de l'enllaç que hi hagi entre la víctima i l'assetjador.

- Assetjament horitzontal: entre companys o companyes del mateix rang jeràrquic.
- Assetjament vertical: entre un comandament jeràrquicament superior i una persona subordinada. Pot ser ascendent o descendent.

### **Comportament no desitjat per part de la persona afectada:**

La persona assetjada és objecte de conductes no desitjades. Quan es fa referència a conductes no desitjades s'entén que la persona no busca aquesta acció.

### **Comportament que implica connotacions sexuals o de naturalesa sexual o sexista:**

Poden ser verbals, no verbals o físiques, inclouen un ventall ampli d'exemples, des d'accions aparentment inofensives com ara bromes o comentaris sobre l'aparença física d'una persona, fins a accions que es poden considerar greus i que poden arribar al delictes penal, com obligar una persona a tenir relacions sexuals.

### **Comportament que atempta contra la dignitat d'una persona o crea un entorn intimidatori, hostil, ofensiu, degradant o humiliant:**

Apareix quan hi ha una persistència en les conductes. Tanmateix, un sol comportament aïllat, si és prou greu, pot ser considerat assetjament.

## 3. CONCEPTES

### **Persona afectada:**


La persona assetjada és qualsevol persona receptora de les conductes d'assetjament que tinguin lloc dintre de l'organització i estructura de la Fundació, independentment del vincle que aquesta persona tingui amb la Fundació.

### **Responsabilitat de la Fundació:**

La responsabilitat de la Fundació no és determina per la relació contractual, ni de la persona assetjada ni de l'assetjadora, sinó que es determina per l'àmbit en el que es produeix la conducta.

### **Persones de referència:**

Són les persones encarregades d'informar, d'assessorar i acompanyar durant el procés a la persona afectada. També podran proposar a la direcció, l'adopció de mesures cautelars o preventives.

	PROTOCOL	CODI	DATA	REV	APROVA T	PROPIETARI
	Davant d'un cas d'assetjament	DF-064	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 4 de 11

### **Comissió d'investigació:**

La comissió té la funció d'investigar a fons les denúncies d'assetjament a la Fundació, emetre un informe i fer recomanacions sobre les intervencions i mesures necessàries.

És recomana que la composició s'acordi entre la representació de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores, i podrà estar formada per les persones de referència.

### **Testimoni:**

Persona que ha estat present, o és coneixedora de la conducta d'assetjament.

## 4. DESCRIPCIÓ

### **ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT**

La persona que considera que esta patint assetjament sexual i/o per raó de sexe, disposa de dos vies (INTERNA i EXTERNA) per tractar i solucionar el problema. L'ús de qualsevol via d'actuació no exclou la possibilitat d'utilitzar l'altre. Serà la persona afectada qui determini, en funció de la situació, quina via utilitzarà.

- **ACTUACIÓ PER VIA INTERNA:**

#### Fase 1: Comunicació i assessorament:

S'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament. Aquesta comunicació la pot fer la persona afectada o un testimoni.

La comunicació ha de realitzar-se amb la major brevetat possible un cop hagin passat els fets, degut a l'impacte que poden tenir en la persona afecta. Aquesta, podrà dirigir-se a través d'un escrit, correu electrònic o conversa a una de les persones de referència.

Actuació de les persones de referència:

- Hauran d'informar i assessorar a la persona afectada sobre el contingut del protocol i quines són les seves opcions d'actuació, així com del procediment a seguir en cas de presentació d'una denúncia. En el cas de que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència haurà de donar-li suport en la seva redacció.
- Ha d'acompanyar i donar suport a la persona afectada des del moment de la comunicació dels fets, fins al moment en què tot el procés finalitzi.
- Podrà proposar a la direcció de la Fundació mesures cautelars i/o preventives.

Les persones de referència a la Fundació Internacional Josep Carreras, són:

- Anna Giner i Montaner.
- Juliana Villa López.

### Fase 1 : Comunicació i assessorament: RESULTATS

- Que la persona afectada decideixi presentar denúncia.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia. En cas de mostrar evidència dels fets, la persona de referència haurà de posar en coneixement de la Fundació, respectant en tot moment la confidencialitat de les persones implicades, per a que la Fundació pugui adoptar mesures preventives, o de sensibilització, o qualsevol altre actuació que consideri necessària per fer front a la situació.
- Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia. En cas de no mostrar evidència dels fets, es tancarà el cas, sense fer cap altre acció.

### Fase 2: Denúncia interna i investigació:

La fase és iniciada a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. Aquesta denúncia haurà de realitzar-se per escrit. En aquest cas, la persona afectada només haurà d'aportar la documentació en que es fonamenta la seva situació.

La denúncia estarà dirigida a la comissió d'investigació interna. Aquesta haurà de:

- Analitzar la denúncia o la documentació adjuntada.
- Entrevistar-se amb la persona denunciant.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar-se amb possibles testimonis.
- Valorar, en cas de que siguin necessàries, les mesures cautelars.
- Emetre informe amb conclusions i propostes de mesures.

### Fase 2: Denúncia interna i investigació: RESULTATS

El procés d'investigació haurà de concloure amb un informe vinculant on s'inclouin les conclusions arribades a través de la anàlisi dels fets, i es proposaran les mesures correctores adients.

La comissió d'investigació serà la responsable de la gestió i custòdia dels documents que es generin durant el procés.

L'informe de la comissió d'investigació s'ha de remetre a la direcció de la Fundació o a la persona en qui delegui per a la resolució.

### Fase 3: Resolució:

Tenint en compte l'informe elaborat per la comissió d'investigació, la direcció de la Fundació haurà d'emetre una resolució del cas. Aquesta pot ser:

- Existència d'evidències provades d'una situació d'assetjament:
- Expedient sancionador per una situació provada d'assetjament.
- Adopció de mesures correctores.
- No hi ha evidència provada d'una situació d'assetjament:
- Arxiu de la denúncia.

S'ha de trametre una còpia d'aquesta resolució a la persona denunciant i denunciada, i a la representació legal de les persones treballadores.

### Fase 3: Resolució: RESULTATS

A la resolució constaran les dades d'identificació de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constats, les conclusions de la comissió d'investigació i les mesures correctores.


En el cas d'obertura d'un expedient sancionador, s'haurà d'actuar d'acord amb el que estigui establert a l'Estatut dels Treballadors i al conveni col·lectiu d'aplicació.

Si de la investigació realitzada es dedueix que s'ha comès alguna falta diferent a la denunciada, que estigui tipificada en la normativa vigent o conveni col·lectiu d'aplicació, com pot ser per exemple el cas d'una denúncia falsa, s'haurà d'obrir l'expedient disciplinari que correspongui

- **ACTUACIÓ PER VIA EXTERNA:**

La persona afectada podrà actuar per vies externes:

- ✓ Via administrativa. A través d'inspecció de treball.
- ✓ Via judicial. A través de la jurisdicció laboral i/o la jurisdicció penal.

	PROTOCOL	CODI	DATA	REV	APROVA T	PROPIETARI
	Davant d'un cas d'assetjament	DF-064	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 7 de 11

## 5. OBLIGACIONS

Les persones que intervinguin en el procediment, tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat. No podran transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés d'investigació de les quals tinguin coneixement.

Per tal de preservar aquesta confidencialitat, un cop és formulada la denúncia, les persones responsables hauran d'assignar codis numèrics identificatius tant per a la persona afectada com per a la persona assetjadora.

### La Fundació:

Serà l'encarregada de vetllar perquè:

- L'estructura i les condicions de treball siguin adequades i impedeixin la producció d'assetjament.
- Hi hagi mecanisme que impedeixin i previnguin aquests casos d'assetjament.
- S'investiguin les comunicacions i denúncies internes que es presentin.

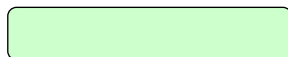
Haurà de posar a disposició els mitjans necessaris per dur a terme tot el procés amb la màxima confidencialitat.

## LLEGENDA DE SIMBOLS

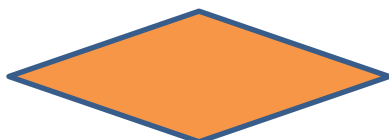
DOCUMENTO



ACTIVIDAD

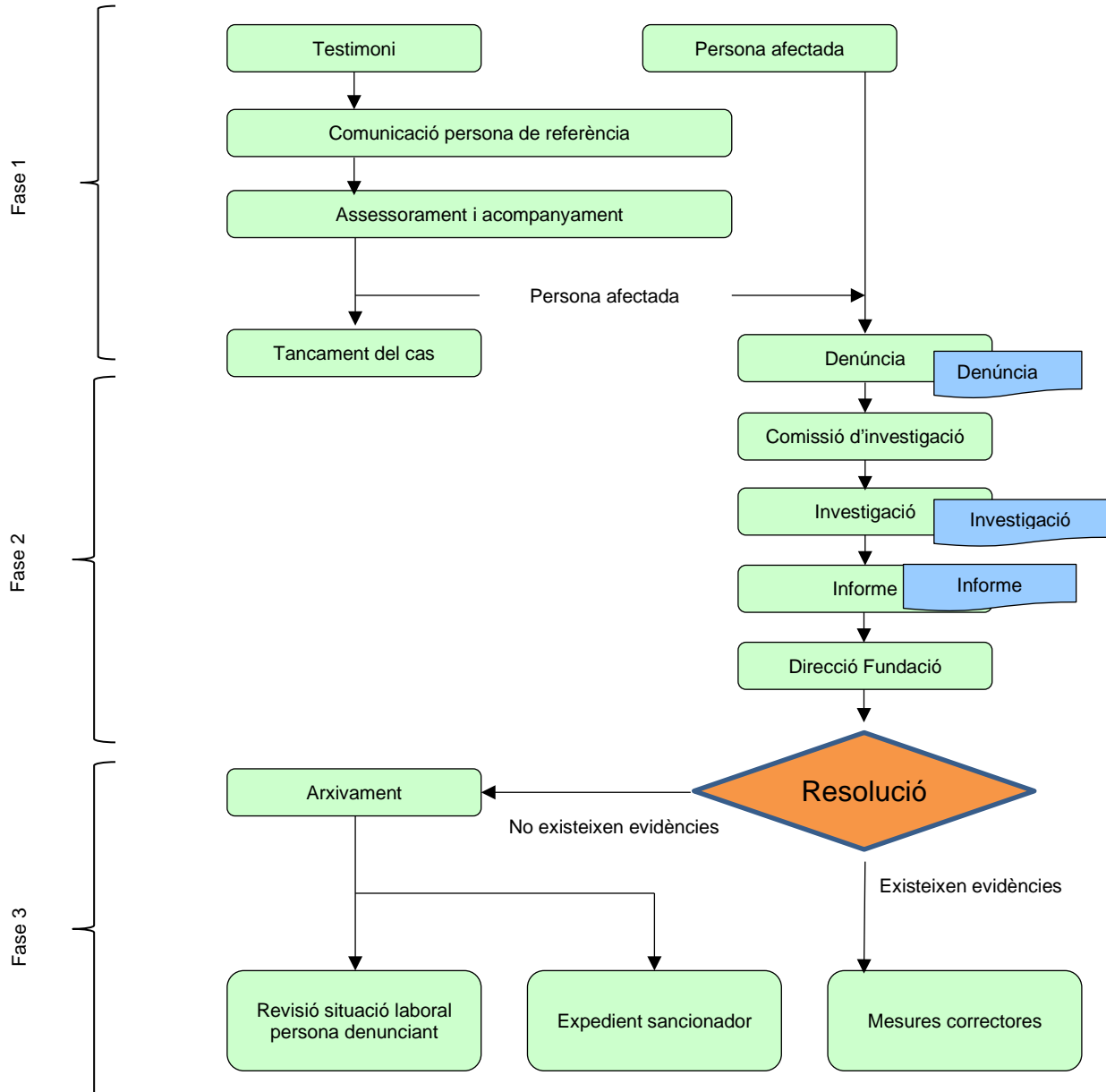


DECISIÓ

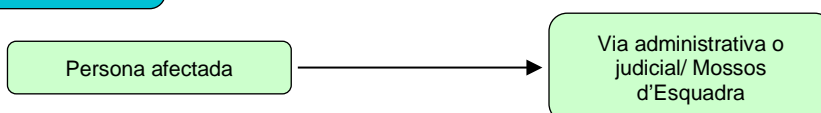


## 6. DIAGRAMA DE FLUXE


### Via interna



### Via externa






	<b>PROTOCOL</b>	<b>CODI</b>	<b>DATA</b>	<b>REV</b>	<b>APROVA T</b>	<b>PROPIETARI</b>
	<b>Davant d'un cas d'assetjament</b>	<b>DF-064</b>	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 9 de 11

## 7. REGISTRES ASSOCIATS

Nom del document	Codi	Lloc de l'arxiu	Responsable de l'arxiu
Document denúncia interna	IMP-062	Compliment Normatiu	QUALITAT
Registre investigació	IMP-063	Compliment Normatiu	QUALITAT

## 8. LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Reglamento (UE) 2016/679, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento General de Protección de Datos).
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

	PROTOCOL	CODI	DATA	REV	APROVA T	PROPIETARI
	Davant d'un cas d'assetjament	DF-064	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 10 de 11

## 9. ANNEX I: EXEMPLES D'ASSETJAMENT, CONDUCTES I SIMPTOMATOLOGIA

### Exemples de comportaments d'assetjament laboral:


- Conductes discriminatòries, aïllament de companys i companyes.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, criticar la feina de manera injusta, menysprear les capacitats, habilitats, i el potencial intel·lectual de la persona.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, o no prendre seriosament).
- Retirar l'autonomia de la víctima, atribuir-li tasques inferiors o superiors a les seves competències o bé atribuir-li tasques incompatibles o noves que no pugui arribar a realitzar.
- No transmetre les informacions útils per al desenvolupament de les seves tasques i/o negar l'accés als instruments necessaris per a desenvolupar els seu treball (telèfon, ordinador, etc.).
- Retirar la persona de la feina que solia fer habitualment, donant-la un altre persona.
- Fer pressió perquè la persona afectada no faci valer els seus drets (permisos, horaris, primes,...).
- Impedir que la persona promoció amb l'objectiu que perdi la seva autoestima.
- En general, empènyer a la persona a l'error, posant en dubte la feina ben feta.

### Exemples de comportaments d'assetjament sexual:

Possibles agressions sexuals segons la menor o major gravetat amb que solen ser percebudes per la víctima.

#### Verbals:

- Fer gestos, bromes o comentaris sexuals.
- Formes de dirigir-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats/ capacitats sexuals.
- Invitacions persistents per participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte d'aquestes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir/ fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Mirades lascives intencionades.
- Demandes de favors sexuals no verbals.
- Ús de dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

	PROTOCOL	CODI	DATA	REV	APROVA T	PROPIETARI
	Davant d'un cas d'assetjament	DF-064	Feb 2023	01	Antoni Garcia	Qualitat
	Creació del document.					Pàgina: 11 de 11

#### Físiques:

- Aproximació física excessiva.
- 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. Agressions físiques.

#### Exemples de comportaments d'assetjament per raó de sexe:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).

#### Conductes de la persona assetjadora:

Els principals procediments a través dels quals exerceixen la seva pressió són:

- Comentaris obscens o degradants sobre la roba, el físic, disfuncions, estat de salut, origen, orientació sexual, creences,...
- Gesticulacions lascives o de menyspreu.
- Cites fora de la feina per parlar d'assumptes relacionats amb la feina, invasió de la vida privada.
- Oferiments d'amistat i intimitat en moments personals delicats.
- Acorralaments, grapejos, crits, etc.
- Peticions clares de favors sexual sota amenaça i/o coacció.

#### Simptomatologia associada de la persona assetjada:

- Tensió nerviosa.
- Irritabilitat.
- Ira.
- Ansietat.
- Problemes de concentració.
- Depressions.
- Insomni.
- Cansament.
- Cefalees/ migranyes.
- Altres símptomes psicossomàtics.