PROTOCOL DE PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT I EXPRESSIÓ DE GÈNERE A AMISOL

SOLSONA, GENER 2025

amisol

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS D'AMISOL 1

2. OBJECTIUS 3

3. CONCEPTES I DEFINICIONS 4

A) Assetjament sexual 4

B) Assetjament per raó de sexe 5

C) Assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere 6

D) Tipologies d'assetjament 7

E) Grups d'especial atenció..... 8

4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT 10

5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ 11

6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ 11

A) Via interna 13

B) Vies externes 16

7. ASSISTÈNCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES 17

A) Persones de Referència 17

B) Comissió investigadora per la Prevenció de l'Assetjament 19

8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL 20

9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT..... 21

10. PRINCIPIS..... 22

11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES 23

12. DISPOSICIÓ FINAL 23

13. MARC LEGAL 24

ANNEX 1. CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT 27

ANNEX 2. MODEL DE DENÚNCIA FORMAL 28

ANNEX 3. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS DE LA COMISSIÓ

DE PREVENCIÓ D'ASSETJAMENT (CPA) 29

ANNEX 4. EXEMPLES DE CONDUCTES NO DESITJADES QUE PODEN

CONSTITUIR ASSETJAMENT 33

1. DECLARACIÓ DE PRINCIPIS D'AMISOL

AMISOL vol garantir un entorn de treball, d'atenció i de relació segur, inclusiu, lliure de violències i respectuós amb la diversitat, on totes les persones puguin desenvolupar-se amb dignitat i igualtat d'oportunitats.

Totes les persones d'AMISOL tenen dret al respecte de la seva dignitat, integritat i identitat en l'àmbit laboral i relacional, independentment del seu sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, així com d'altres circumstàncies personals o socials. Aquest principi s'estén també a les terceres persones que es relacionen amb l'entitat per motius laborals o d'atenció (persones usuàries, proveïdors/es, col·laboradors/es, famílies, etc.).

D'acord amb aquests principis, AMISOL declara que no es permetrà ni tolerarà sota cap circumstància cap forma d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, ni assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, així com qualsevol conducta LGTBI-fòbica. Aquestes situacions no han de ser ignorades i seran abordades i, si escau, sancionades.

Per assolir aquest compromís, AMISOL demana que totes les persones de l'organització, i especialment aquelles que exerceixen responsabilitats de direcció, coordinació o autoritat, assumeixin activament la seva responsabilitat:

Evitant qualsevol acció, comportament o actitud de caràcter sexual, sexista, LGTBI-fòbic o discriminatori que pugui resultar ofensiu, humiliant, degradant, hostil o intimidatori per a una altra persona.

Actuant de manera adequada, responsable i solidària davant de qualsevol situació d'assetjament o discriminació, d'acord amb el que estableix aquest protocol: no ignorant els fets, no permetent que es repeteixin o s'agreugin, posant-los en coneixement de les persones o òrgans corresponents i donant suport a les persones que els puguin estar patint.

AMISOL es compromet a:

- Difondre aquest protocol i facilitar formació i informació específica a totes les persones vinculades a l'entitat, especialment a l'equip directiu i a les persones amb responsabilitats, per promoure una cultura organitzativa basada en el respecte, la diversitat i la igualtat.

- Garantir la tolerància zero davant qualsevol conducta d'assetjament sexual, per raó de sexe o per orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

- Articular i fer accessibles les vies internes de prevenció, detecció i actuació, mitjançant accions formatives, campanyes de sensibilització i mesures de suport adaptades.

- Donar suport i assistència específica a les persones afectades, assegurant una atenció adequada també a les persones amb discapacitat, mitjançant suports accessibles i ajustos raonables.

- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran amb rigor, imparcialitat, celeritat i confidencialitat.

- Assegurar que no es produiran represàlies contra les persones que presentin una queixa o denúncia ni contra aquelles que participin en el procés.

- Adaptar el protocol i les actuacions de prevenció a les necessitats específiques de les persones amb discapacitat usuàries de l'entitat, tenint en compte possibles situacions de doble o múltiple discriminació.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà objecte de revisió periòdica per garantir la seva adequació normativa i la seva eficàcia.

2. OBJECTIUS

Aquest protocol té com a finalitat establir el marc d'actuació d'AMISOL per a la prevenció, detecció, abordatge i resolució de situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, així com d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, garantint un entorn segur, respectuós i lliure de violències per a totes les persones.

Els objectius d'aquest protocol són:

1. Prevenir, detectar i abordar qualsevol situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe i d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit d'actuació d'AMISOL.
2. Garantir un entorn laboral, formatiu i d'atenció segur, respectuós i lliure de violències, on es promogui la dignitat, la igualtat de tracte i el respecte a la diversitat de totes les persones.
3. Establir un marc d'actuació clar, accessible i compartit que permeti intervenir de manera adequada, eficaç i coordinada davant de possibles situacions d'assetjament o discriminació.
4. Assegurar la confidencialitat, la imparcialitat, la celeritat i la protecció de les persones afectades durant tot el procés d'actuació, evitant qualsevol tipus de represàlia.
5. Facilitar canals de comunicació i denúncia segurs, comprensibles i adaptats a les necessitats de les persones amb discapacitat, tant treballadores com usuàries de l'entitat.
6. Promoure la sensibilització, la informació i la formació de totes les persones vinculades a AMISOL en matèria d'igualtat, diversitat sexual i de gènere, i prevenció de l'assetjament.
7. Tenir en compte les situacions de doble o múltiple discriminació, especialment en el cas de les persones amb discapacitat del col·lectiu LGTBIQA+, i garantir una resposta adequada i ajustada a les seves necessitats.

3. CONCEPTES I DEFINICIONS

A) ASSETJAMENT SEXUAL

Segons la **Directiva 2006/54/CE** del Parlament Europeu i el Consell Europeu, de 5 de juliol de 2006, en relació a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, a la formació i promoció professional i a les condicions de treball, defineix l'assetjament sexual com:

"la situació que produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant ofensiu".

Tot i que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes elles incorporen els mateixos elements clau:

A través de les conductes d'assetjament sexual, la víctima pot veure afectats diversos dels seus drets fonamentals:

- Dret a la intimitat (Art. 18. Constitució Espanyola)
- Dret a la integritat física i moral (Art. 15 Constitució Espanyola)
- Dret a la igualtat (Art. 14 Constitució Espanyola), ja que la major part d'aquestes accions es produeixen contra les dones.

Elements clau:

- **Comportament no desitjat / no volgut per la persona que el rep**: s'assenyala la concurrència de 3 conductes que han de donar-se necessàriament: **sol·licitud** o requeriment de qualsevol comportament d'índole sexual; **persistència** en aquest requeriment i **rebuig** per part de la persona que el rep.
- **Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals:** inclouen un ventall de comportaments molt ampli i abasten des d'accions aparentment innòcues (bromes ofensives, comentaris grollers o denigrants sobre l'aparença física d'una persona) fins a accions que són manifestament greus i constitueixen per elles mateixes delicte penal (forçar algú a mantenir relacions sexuals, etc). La Directiva assenyala explícitament que aquestes conductes poden ser verbals, no verbals o físiques.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.** No obstant, és important assenyalar que la inexistència d'intencionalitat d'aquell que inicia les accions ofensives no l'exonera de responsabilitat. Per crear un entorn intimidatori, hostil i humiliant, en la majoria dels casos, és necessària una pauta repetitiva de conductes o accions ofensives. Però cal tenir molt en compte que, comportaments aïllats o infreqüents, si són prou greus, poden ser suficients per ser qualificats com assetjament sexual.

B) ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

La **Directiva 2006/54/CE** defineix assetjament per raó de sexe com:

"la situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Elements clau:

- **Comportament no desitjat** / no volgut per la persona que el rep.
- **Es relaciona amb el sexe d'una persona:** per exemple atemptar contra la dignitat d'una treballadora només pel fet de ser dona, pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat, o pel fet d'exercir algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.
- **Que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat o de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.**

C) ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

S'entén per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere qualsevol comportament no desitjat, verbal, no verbal o físic, relacionat amb aquests aspectes, o amb les característiques sexuals d'una persona, que tingui com a finalitat o efecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Aquest tipus d'assetjament pot dirigir-se contra persones lesbianes, gais, bisexuals, trans, intersexuals, no binàries o amb expressions de gènere diverses, així com contra qualsevol persona que no s'ajusti als rols o estereotips de gènere socialment imposats, independentment de la seva orientació o identitat real.

L'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere pot produir-se de manera puntual o reiterada, i pot donar-se tant en relacions jeràrquiques com entre iguals. També pot afectar persones per associació (per exemple, familiars o persones properes al col·lectiu LGTBIQA+).

Aquestes conductes constitueixen una forma de discriminació i vulneren els drets fonamentals de les persones, i per tant són absolutament inacceptables en l'àmbit d'AMISOL.

D) TIPOLOGIES D'ASSETJAMENT

Es poden establir diferents tipologies d'assetjament:

Assetjament d'intercanvi (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el **xantatge sexual**). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per a negar-li l'accés a la formació, l'ocupació, la promoció, l'augment de salari o qualsevol altra decisió sobre la feina. Implica un **abús d'autoritat**. Són, per tant, subjectes actius d'aquest tipus d'assetjament les persones que tenen poder per decidir sobre la relació laboral: és a dir, tota persona jeràrquicament superior.

Assetjament ambiental: és el comportament que crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc. (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament). Normalment el produeixen els propis companys o companyes o terceres persones relacionades d'alguna manera amb l'empresa.

També s'estableix una altra tipologia en funció del tipus de vincle que hi ha entre la persona assetjadora i la persona assetjada:

- Assetjament horitzontal: entre companys/es.
- Assetjament vertical descendent: comandament – subordinat/da.
- Assetjament vertical ascendent: subordinat/da – comandament.

L'assetjament pot manifestar-se, entre d'altres, mitjançant les següents tipologies:

- Assetjament verbal: comentaris, burles, insults, menyspreus, rumors, acudits ofensius o llenguatge vexatori de caràcter sexual, sexista o LGTBI-fòbic.
- Assetjament no verbal: mirades intimidatòries, gestos obscens, exhibició o enviament d'imatges, símbols o materials de contingut sexual, sexista o discriminatoris.
- Assetjament físic: qualsevol contacte físic no desitjat, agressions, invasió de l'espai personal o aproximacions intimidatòries.
- Assetjament psicològic o ambiental: creació d'un entorn hostil mitjançant actituds reiterades d'exclusió, menyspreu, aïllament, humiliació o pressió.
- Assetjament digital o ciberassetjament: conductes d'assetjament a través de correus electrònics, missatgeria instantània, xarxes socials o altres mitjans digitals, incloent la difusió de missatges, imatges o continguts ofensius o discriminatoris.

Aquestes conductes poden produir-se tant de manera directa com indirecta, i tant dins com fora dels espais físics d'AMISOL, sempre que existeixi vinculació amb l'activitat laboral, formativa o d'atenció de l'entitat.

El fet que la persona que exerceix l'assetjament no tingui intenció explícita de fer mal no exclou que la conducta pugui ser considerada assetjament.

E) GRUPS D'ESPECIAL ATENCIÓ

En l'aplicació d'aquest protocol, AMISOL prestarà una atenció especial a aquelles persones o col·lectius que, per les seves circumstàncies personals, socials o funcionals, poden trobar-se en una situació de major vulnerabilitat davant l'assetjament o la discriminació, o bé poden tenir més dificultats per identificar, comunicar o denunciar aquestes situacions.

Es consideren grups d'especial atenció, entre d'altres:

- Les persones amb discapacitat, especialment aquelles que:
  - Presenten necessitats de suport en la comunicació, la comprensió o la presa de decisions.
  - Es troben en situacions de dependència funcional, emocional o relacional.
  - Tenen una major exposició a relacions d'asimetria de poder.
- Les persones del col·lectiu LGTBIQA+, que poden ser objecte de conductes discriminatòries, estigmatitzants o LGTBI-fòbiques per raó de la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.
- Les persones amb discapacitat que formen part del col·lectiu LGTBIQA+, tenint en compte les situacions de doble o múltiple discriminació que poden patir i la invisibilització que sovint les afecta.
- Les persones de nova incorporació a l'entitat, en pràctiques, en períodes de prova o amb vincles laborals o formatius més precaris.
- Les persones que es troben en situacions de vulnerabilitat social, emocional o relacional, o que han patit prèviament situacions de violència o discriminació.

AMISOL es compromet a garantir que, en tots els casos que afectin persones pertanyents a aquests grups, les actuacions derivades d'aquest protocol:

- Es duguin a terme amb especial sensibilitat, respecte i cura.
- Incorporin mesures de suport i ajustos raonables, assegurant l'accessibilitat cognitiva, comunicativa i emocional del procediment.
- Evitin qualsevol revictimització i assegurin una atenció personalitzada.
- Tinguin en compte la voluntat, el ritme i les necessitats específiques de la persona afectada.

4. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Amb la finalitat de mantenir un ambient de treball saludable i garantir el respecte entre les persones que hi treballen s'establiran unes mesures per evitar l'aparició de conductes d'assetjament. Les actuacions de prevenció que es realitzen o realitzaran són les que s'indiquen a continuació:

- Manifestar per part de l'òrgan directiu el rebuig a aquest tipus de comportaments i actituds en el seu personal.
- Elaborar el protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere a AMISOL.
- Realitzar campanyes de sensibilització i conscienciació per donar a conèixer els efectes negatius que comporta en les relacions personals i laborals dels treballadors i treballadores de l'empresa.
- Fer formació específica en aquesta matèria per les persones de referència i per la resta de membres de la Comissió Investigadora per la Prevenció de l'Assetjament (CPA).
- Realitzar sessions d'informació pel personal de l'empresa per explicar-los els seus drets, els reglaments i les lleis que els protegeixen, les sancions establertes i el procediment per formular queixes i/o denúncies.
- Penjar al tauler d'anuncis informació sobre mesures de prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, així com altres notícies relacionades amb aquest tema.
- Oferir formació sobre l'assetjament sexual en persones amb discapacitat a la persona responsable, al personal d'atenció directa.
- Realitzar tallers de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe a les persones amb discapacitat.

- Incorporar en les accions de prevenció, sensibilització i formació continguts específics sobre la diversitat sexual i de gènere, amb l'objectiu de prevenir conductes LGTBI-fòbiques, estigmatitzants o discriminatòries, encara que es presentin de manera normalitzada o sota la forma de bromes, comentaris o actituds informals.
- Garantir que totes les accions preventives, materials informatius i formatius relacionats amb l'assetjament siguin accessibles i comprensibles per a les persones amb discapacitat, incorporant, quan sigui necessari, suports adaptats, llenguatge entenedor, lectura fàcil o altres ajustos raonables.
- Fomentar un clima de confiança i comunicació oberta que faciliti la detecció precoç de situacions de risc, malestar o possibles conductes d'assetjament, promovent que les persones puguin expressar dubtes o preocupacions abans que aquestes situacions esdevinguin greus o reiterades.

5. ÀMBIT DE PROTECCIÓ

Aquest protocol és d'aplicació a totes les persones vinculades a AMISOL, independentment del tipus de relació que mantinguin amb l'entitat, i té com a finalitat protegir-les davant qualsevol situació d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe, així com d'assetjament o discriminació per motiu d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

Queden incloses dins l'àmbit de protecció del present protocol:

- Totes les persones que treballen a l'organització, amb independència del tipus de contracte (indefinit, temporal, en pràctiques, procedents d'ETT, personal becari), de la seva jornada laboral (completa o parcial), de la seva categoria professional o del nivell jeràrquic.
- Les persones amb discapacitat usuàries dels serveis d'AMISOL, així com qualsevol altra persona atesa per l'entitat.

- Les persones que, sense formar part directament d'AMISOL, s'hi relacionen per raó de la seva activitat o vinculació: famílies, persones usuàries, personal de serveis externs, proveïdors/es, col·laboradors/es, voluntariat o altres terceres persones.

El protocol serà aplicable a totes aquelles situacions d'assetjament o discriminació que es produeixin en el marc de l'activitat laboral, formativa o d'atenció d'AMISOL, tant dins com fora dels espais físics de l'entitat, sempre que existeixi una relació directa amb aquesta activitat. Això inclou, entre d'altres, desplaçaments, viatges, jornades formatives, reunions, activitats socials o comunicacions digitals vinculades a l'entitat.

En l'aplicació d'aquest protocol, AMISOL garantirà una protecció reforçada a les persones amb discapacitat i a les persones del col·lectiu LGTBIQA+, tenint en compte possibles situacions de dependència, vulnerabilitat, doble o múltiple discriminació, i assegurant l'adopció de les mesures de suport i ajustos raonables necessaris.

6. PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ

Les possibles situacions d'assetjament dins l'àmbit laboral tenen dues **vies d'actuació: la interna** i **l'externa.** El present protocol únicament es refereix al procediment intern tot i que també es fa esment de les vies externes existents (administratives i judicials), i s'informa del caràcter no excloent dels circuits de protecció i resposta en el marc de l'organització.

Quan una persona és víctima d'assetjament, i els fets no s'han donat anteriorment ni reverteixen gravetat, abans de procedir a l'actuació per part de l'empresa la persona assetjada s'hauria d'adreçar directament a l'autor/a dels fets per manifestar-li el seu rebuig a les situacions i actituds que considera ofensives i demanar-li explícitament que no es repeteixin.

Si els fets malgrat tot continuen, s'inicia al procediment d'actuació intern amb la formulació de la queixa.

La protecció prevista en aquest protocol s'aplicarà amb independència de la intencionalitat de la conducta, sempre que aquesta tingui com a efecte vulnerar la dignitat de la persona afectada.

Quan una persona de l'entitat detecti una situació de possible assetjament o per raó de sexe a una persona amb discapacitat, haurà de seguir el mateix procediment. Si és una persona d'atenció directa, també caldrà que ho posi en coneixement de la persona responsable del servei.

En el cas de les **persones amb discapacitat** ateses als serveis, la persona coordinadora dels serveis farà la funció de representant o d'enllaç davant del procediment d'actuació.

A) VIA INTERNA

1. **QUEIXA (suport i assistència):** la persona assetjada (que pot fer-se acompanyar per algú de la seva confiança) formula una queixa i demana assistència i suport a la PERSONA O PERSONES DE REFERÈNCIA o si ho desitja també pot formular la queixa a alguna persona integrant de la COMISSIÓ INVESTIGADORA PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT *(veure pàg. 22).*

   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 és difícil d'actuar immediatament.

   Si es detecta una situació d'assetjament en persones amb discapacitat, la persona responsable del servei formularà la queixa en nom de la persona en cas que aquesta estigui incapacitada. En cas que no ho estigui, caldrà acompanyar a la persona en tot el procés. També caldrà seguir el procés en cas que la persona denunciada tingui una discapacitat.

2. **MEDIACIÓ INFORMAL:** les persones de referència intentaran resoldre el conflicte clarificant els fets i informant a la persona assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i de les conseqüències de continuar amb aquesta actitud. Així mateix li comunicarà que es farà un seguiment de la situació encara que la conversa sigui informal i confidencial.

Resolució de la queixa: si el resultat de la mediació és satisfactori, les persones de referència han de garantir que ha finalitzat l'assetjament i comunicarà per escrit a les dues parts què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

No resolució de la queixa: quan el resultat ha estat insatisfactori, cal presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

3. **DENÚNCIA INTERNA – INVESTIGACIÓ:** la persona assetjada presenta una denúncia interna (*model ANNEX 2*), sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta. Les PERSONES DE REFERÈNCIA i la COMISSIÓ INVESTIGADORA PER LA PREVENCIÓ iniciaran la **instrucció del cas** de la següent manera:

   3.1 Entrevistar la persona que denuncia (que pot estar acompanyada per un tercer de la seva confiança). En el cas que es tracti d'una persona amb discapacitat, caldrà que estigui acompanyada per la persona responsable de servei. Si està incapacitada, caldrà que intervingui també el seu tutor/a legal.

   3.2 Entrevistar els possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.

   3.3 Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per un tercer de la seva confiança). En cas que es tracti d'una persona amb discapacitat, també caldrà que vagi acompanyada d'una persona responsable.

   3.4 Si cal, demanar **assessorament** a professionals de psicologia, dret, medicina, etc.

3.5 Mesures cautelars: durant el procés caldrà considerar si s'ha d'emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la presumptament assetjadora. Aquesta decisió la prendrà la direcció de l'empresa, que també forma part de la Comissió investigadora per a la prevenció.

3.6 Avaluar les proves i prendre les decisions: l'informe d'investigació el realitzen les persones de referència, conjuntament amb la Comissió investigadora. És important remarcar que la persona que fa la denúncia interna només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona presumptament assetjadora provar l'absència de discriminació. Si a l'informe d'investigació els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de:

- Decidir sancions i altres mesures disciplinàries que s'imposaran a la persona assetjadora.
- Identificar les possibles vies de resolució per solucionar la situació.
- Preparar un **informe escrit** ***(model ANNEX 3)*** i comunicar el resultat a les parts incloent una síntesi dels fets.

3.7. Resolució de la investigació: s'informarà la persona que ha presentat la denúncia interna del resultat i de les accions disciplinàries que es prendran (accions correctives, canvis, sancions). Per altra banda, també s'informarà del dret de recórrer en el cas que no s'aconseguís el resultat desitjat.

La **instrucció del cas** ha de tenir una síntesi dels fets i ha d'acabar amb una decisió. L'informe ha d'incloure també una síntesi de les actuacions que s'han realitzat en la instrucció (a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions s'ha arribat, etc.)

B) VIES EXTERNES

L'objectiu del protocol és articular i definir el circuit de resposta i protecció a l'interior de l'empresa.

De totes maneres la persona o persones de referència informaran a la persona assetjada de les vies externes que existeixen i que no tenen caràcter excloent amb la denúncia interna. No obstant, en la mesura del possible s'intentarà donar resposta en el marc de l'organització.

Així mateix, sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delicte (l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi Penal, art. 184) s'ha d'acudir a la via penal.

Les vies externes a les quals la persona assetjada es pot dirigir per emprendre accions legals són:

- **Via administrativa:** interposar una denúncia a la Inspecció de Treball.
- **Via judicial:** interposar una demanda (ordre social) o interposar una querella (ordre penal).

En aquests supòsits és important cercar assessorament legal especialitzat. Les organitzacions sindicals i les associacions de dones especialitzades en aquests temes poden facilitar informació, suport i assistència.

A la nostra població hi ha dos serveis, ubicats al Consell Comarcal del Solsonès, que poden servir per obtenir assessorament:

- **Servei d'Informació i Atenció a les Dones (SIAD) del Solsonès** creat pel Consell Comarcal del Solsonès i l'Ajuntament de Solsona amb el suport de l'Institut Català de les Dones. És un servei adreçat a les dones de la comarca destinat, entre altres, a donar informació sobre serveis i recursos

laborals, assessorament jurídic gratuït, suport en els tràmits per obtenir justícia gratuïta, atenció psicològica en situacions de malestar laboral, etc.

- **Servei d'Atenció Integral (SAI):** Informació, atenció i suport en incidències, denúncies o altres tràmits relacionats amb la discriminació, accions comarcals de sensibilització i prevenció de la LGBTIfòbia

AMISOL garantirà que cap persona inclosa dins l'àmbit de protecció d'aquest protocol pateixi represàlies per haver presentat una queixa o denúncia, o per haver col·laborat en la seva tramitació.

7. ASSISTÈNCIA I ASSESSORAMENT A LES PERSONES AFECTADES

El Codi de Conducta Europeu recomana que l'empresa designi i formi una o més persones per tal de proporcionar assessorament a les persones que pateixen una situació d'assetjament i ajudar a resoldre la situació en aquells casos en què sigui possible. Aquestes persones en la nostra empresa són les PERSONES DE REFERÈNCIA i LA COMISSIÓ INVESTIGADORA PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT. Tot seguit s'exposa les funcions de cadascuna i les persones de l'empresa que s'han designat.

A) PERSONES DE REFERÈNCIA

Les **funcions** de les PERSONES DE REFERÈNCIA són:

- Actuar com a punt d'informació, orientació i suport inicial, oferint una primera escolta activa i confidencial a les persones que manifestin situacions de malestar, conflicte o possible assetjament, encara que no es vulgui iniciar formalment una queixa o denúncia.
- Rebre totes les queixes per assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere.
- Donar suport i assessorament a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament.

- Proporcionar suport i assessorament a les persones que detectin un possible assetjament amb persones amb discapacitat.
- Comentar les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament sobre com procedir.
- Comentar i clarificar les vies internes (des del procés de queixa a la denúncia interna).
- Realitzar totes les actuacions necessàries per a preparar les actuacions de mediació per tal de tenir el màxim coneixement del cas.
- Atendre i representar a la persona que formula la queixa o denúncia en tot el procés.
- Informar dels drets i obligacions a totes les persones involucrades.
- Informar a la Comissió investigadora per la prevenció de l'assetjament.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència en les vies i opcions per resoldre el problema mitjançant una mediació informal entre les parts.
- En el cas que la mediació informal sigui insuficient, activar el procediment de mediació formal.
- Vetllar perquè el procediment d'actuació s'apliqui amb perspectiva de gènere, diversitat sexual i de gènere, i discapacitat, garantint que s'incorporin els suports i ajustos raonables necessaris en cada cas.
- Facilitar que la informació, els canals de comunicació i els procediments associats al protocol siguin accessibles i comprensibles, especialment per a les persones amb discapacitat o amb dificultats de comunicació o comprensió.
- Detectar possibles situacions de risc o indicadors d'alerta relacionats amb conductes d'assetjament sexual, per raó de sexe o LGTBI-fòbiques, i traslladar-les, si escau, als òrgans corresponents, sempre respectant la voluntat i la confidencialitat de la persona afectada.

B) COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Les **funcions** de la Comissió investigadora per a la prevenció de l'assetjament són:

- Rebre les denúncies per assetjament.
- Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol.
- Recomanar i gestionar a Recursos Humans les mesures de prevenció, informació, sensibilització i formació que estimi convenients.
- Elaborar un informe amb les conclusions sobre el suposat cas d'assetjament investigat, que inclourà els indicis i mitjans de prova del cas, els seus possibles agreujants o atenuants, i instar, si s'escau, a la Gerència / Recursos Humans a l'obertura de procediment disciplinari contra la persona denunciada, havent de ser informada de tal extrem i de la sanció imposada.
- Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
- Reunir-se anualment per realitzar el seguiment i l'avaluació del protocol.
- Actuar amb perspectiva de gènere, diversitat sexual i de gènere, i discapacitat, tenint en compte possibles situacions de vulnerabilitat, dependència, i doble o múltiple discriminació.
- Garantir que el procediment d'investigació sigui accessible, adoptant els ajustos raonables i suports necessaris perquè totes les persones implicades puguin participar en condicions d'igualtat (adaptació de llenguatge, temps, formats, suport a la comunicació, etc.).
- Vetllar perquè les actuacions es duguin a terme evitant la revictimització, reduint al mínim les compareixences innecessàries i assegurant un tracte respectuós i no qüestionador.
- Garantir la confidencialitat estricta de tota la informació recollida durant el procés, així com la protecció de les dades personals de totes les persones implicades.

- Valorar els fets atenent tant a la naturalesa de la conducta com als seus efectes sobre la persona afectada, amb independència de la intencionalitat de la persona denunciada.

PERSONES DE REFERÈNCIA:

RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANS: MERTIXELL BESORA TRILLA

AGENT D'IGUALTAT: LAURA FRANZONI GRAU

COMISSIÓ INVESTIGADORA PER LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT:

COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT:

Meritxell Besora Trilla

Laia Ximenis Llussà

Helena Joaquin Colilles

Macarena Carrizo Cuello

8. INFORMACIÓ I DIFUSIÓ DEL PROTOCOL

L'elaboració d'aquest protocol anirà acompanyada d'una campanya de difusió i comunicació a totes les persones de l'empresa, amb la finalitat de què sàpiguen que determinats comportaments i actituds no es toleraran i que es disposa de mecanismes per prendre mesures immediates si se'n té coneixement.

Els instruments que s'utilitzen per la comunicació de la política de l'empresa en relació a l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe i de l'existència d'un protocol per la prevenció i abordatge d'aquests tipus d'assetjament són els següents:

- Lliurar una còpia del protocol a la representació del personal.
- Revisar i difondre un fulletó informatiu sobre què s'entén per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere, i de com actuar en cas de trobar-se en alguna d'aquestes situacions, a qui adreçar-se i on consultar el protocol. Fer una versió en Lectura fàcil.
- Elaborar un document amb les conductes no permeses per AMISOL en el marc del protocol de prevenció d'assetjament.
- Incorporar al Manual d'acollida un apartat on s'especifiqui la política de l'empresa en relació a l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Entregar a les persones de nova incorporació el Manual d'Acollida i el fulletó informatiu, perquè coneguin els seus drets i els seus deures així com la política de l'empresa referent a l'assetjament en l'àmbit laboral i l'existència d'aquest protocol.
- Realitzar campanyes informatives per al personal de l'empresa sobre el protocol.

9. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

La Comissió investigadora per a la prevenció de l'assetjament es reunirà periòdicament per tal de fer un seguiment dels casos, en cas que n'hi hagués. En cas de que no hi hagi cap incidència, es reunirà igualment un cop l'any per fer avaluar el funcionament del protocol, les accions d'informació i sensibilització realitzades, etc.

Es farà un informe anual recollint tots aquests aspectes, mitjançant els següents indicadors d'avaluació:

- Nombre i tipologia d'accions d'informació, sensibilització i formació del protocol realitzades a la plantilla.
- Nombre i tipologia de situacions d'assetjament que s'han detectat a l'empresa.
- Nombre de situacions d'assetjament que s'han comunitat i/o denunciat a l'empresa.
- Nombre de casos resolts.
- Temps mitjà de resolució dels casos.
- Nombre i tipologia de mesures correctores implementades.

Totes les dades estaran segregades per sexes, i es diferenciarà els casos amb persones amb discapacitat o sense.

10. PRINCIPIS

És important garantir que en l'abordatge i resolució dels processos es respectin els següents principis:

- **CONFIDENCIALITAT I DISCRECIÓ.** Per protegir la dignitat de totes les persones implicades, la persona o persones de referència posaran de forma expressa en coneixement de totes elles, la prohibició de divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades o en procés d'investigació. La persona que presenta la denúncia ha de rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- **RAPIDESA.** És convenient establir un temps límit per finalitzar la instrucció i per prendre les decisions. La durada de tot el procés no hauria de ser superior a **10 dies laborables**.
- **TRANSPARÈNCIA I EQUITAT.** Cal que totes les persones implicades coneguin quan començarà la investigació, quin temps durarà i quan s'informarà dels resultats. A més cal que totes les persones implicades rebin informació de l'evolució de la denúncia interna i de les accions correctores que en resultaran.

11. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES

L'assetjament sexual i/o per raó de sexe orientació sexual, identitat i expressió de gènere, estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

- **L'assetjament sexual d'intercanvi** o vertical és considera com una falta molt greu.
- **L'assetjament sexual ambiental** i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat i expressió de gènere podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.
- Les **conductes de represàlia** contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una greu infracció disciplinària.
- Les **denúncies fetes amb mala fe** són aquelles que es fan coneixent que són falses. Normalment no són molt freqüents, però si es produeixen, haurien de comportar sancions importants. Cal distingir-ho de la denúncia interna no provada (feta amb bona fe) que és aquella on les evidències indiquen que no hi ha hagut assetjament, o que no hi ha suficients evidències per provar que s'ha produït. En aquest cas no hauria de comportar conseqüències.

12. DISPOSICIÓ FINAL

Si alguna norma legal o convencional d'àmbit superior afectés al contingut del present protocol, les persones signants del mateix es comprometen a la seva immediata adequació.

13. MARC LEGAL

ÀMBIT COMUNITARI:

- **Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell**, de 5 de juliol, de 2006 relativa de l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació i treball.
- **Conveni 190 de l'Organització Internacional del Treball (OIT)** sobre la violència i l'assetjament en el món del treball, ratificat per l'Estat espanyol.
- **Directiva 2000/78/CE del Consell de la Unió Europea**. per la qual s'estableix un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i el treball, sense discriminació, entre d'altres, per raó de discapacitat o orientació sexual.

ÀMBIT ESTATAL:

- **Constitució Espanyola**:
  - art. 14: Principi d'igualtat.
  - art. 15: Dret a la vida i a la integritat física i moral.
  - art. 18: Dret a l'honor, a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge.
  - art. 35: Dret al treball ... sense que en cap cas es pugui discriminar per raó de sexe.

- **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre dones i homes:**
  - art. 7: Definició d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. A continuació, a l'apartat 3, s'estableix que es consideraran en tot cas discriminatoris.
  - art 8: Determina que qualsevol tracte desfavorable envers les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, constitueix discriminació directe per raó de sexe.
  - art. 45.1: Obligació de les empreses a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Mesures que hauran de negociar i, en el seu cas, acordar amb la

representació legal de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

- art. 48: Mesures específiques per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball. [93 apartat C – Annex 1 Marc General]

- **Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere.**
- **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació.**
- **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.**
- **Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.**
- **Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.**
- **Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors**
- **Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals,** en relació amb els riscos psicosocials derivats de situacions d'assetjament.
    - **Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions de l'Ordre Social,** on es tipifica com a infracció molt greu l'assetjament.
- **Codi Penal**
    - art 184: tipifica l'assetjament sexual com a delicte.

ÀMBIT AUTONÒMIC:

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya:**
    - art.15: Dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació; i dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal.

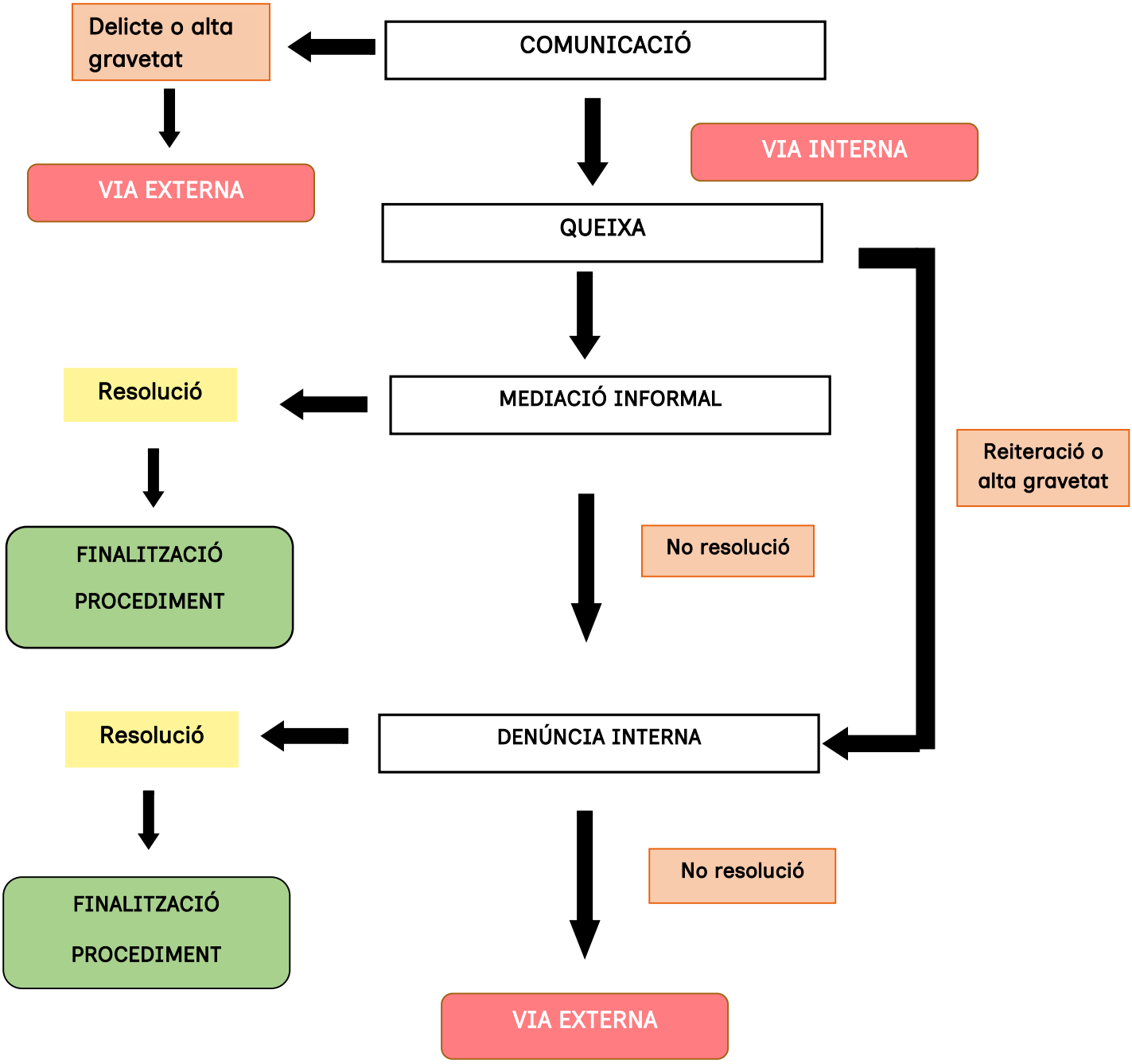
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia

- Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya.

ANNEX 1. CIRCUIT D'ACTUACIÓ EN ELS CASOS D'ASSETJAMENT A LA FEINA

PROCEDIMENT D'ACTUACIÓ DEL PROTOCOL DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL DE L'AMISOL



ANNEX 2. MODEL DE DENÚNCIA FORMAL

DADES PERSONALS DE QUI PRESENTA LA QUEIXA

Nom i cognoms:

Secció:

Lloc on es desenvolupa la situació denunciada:

Telèfon de contacte:

Domicili a efectes de notificació:

FETS

Descripció de la situació que genera la denúncia, indicant-hi:

- El nom de la persona (o persones) que està patint la presumpta situació d'assetjament.
- Descripció cronològica dels fets des dels seus inicis.
- Persones implicades (agressor/a, col·laboradors/ores)
- Concreció de dates, hores, persones que hi eren presents, etc.
- Actuacions i passos que s'han fet per solucionar el conflicte.
- Aportació de proves documentals i testimonis (si n'hi ha).

A efectes de constatar els fets indicats, sol·licito que aquesta Comissió contacti amb aquestes persones en qualitat de testimonis:

- .....
- .....
- .....
- .....

POSSIBLE SOLUCIÓ

Exposar la solució que proposa la persona demandant. En cas que aquesta no sigui la persona que pateixi la situació d'assetjament, indicar-hi també la solució proposada per la possible víctima.

Persona demandant (signatura)	Rebut per (segell i/o signatura)
Lloc i data	Lloc i data.....

ANNEX 3. MODEL D'INFORME DE CONCLUSIONS DE LA COMISSIÓ PER A LA PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT (CPA)

Núm. d'expedient:

Lloc i data:

Sr. / Sra. ..... com a instructor/a del cas i membre de la CPA

Sr. / Sra. ..... com a membre de la CPA

Sr. / Sra. ..... com a membre de la CPA

Com a membres de la Comissió per la Prevenció de l'Assetjament (CPA), informen:

1r. Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies

2n. Resum de les diligències practicades, arguments de les parts, testimonis i proves.

3r. Relació de fets que resultin acreditats segons la CPA.

4t. Conclusions (indicant-hi possibles agreujants).

5è. Proposició de mesures.

Signatures

ANNEX 4. EXEMPLES DE CONDUCTES NO DESITJADES QUE PODEN CONSTITUIR ASSETJAMENT

Aquest llistat té caràcter orientatiu i no exhaustiu. S'hi inclouen exemples de conductes que, per la seva naturalesa o pels seus efectes, poden ser considerades assetjament, encara que es produeixin de manera puntual, reiterada o sense intencionalitat explícita.

A) ASSETJAMENT SEXUAL

Es consideren conductes d'assetjament sexual, entre d'altres:

- Comentaris, insinuacions, propostes o bromes de contingut sexual no desitjades.
- Mirades insistents, gestos, sons o expressions de caràcter sexual que generin incomoditat.
- Preguntes o comentaris sobre la vida sexual o íntima d'una persona.
- Contactes físics no desitjats, com ara tocaments, fregaments, abraçades o petons no consentits.
- Aproximacions físiques excessives o invasió reiterada de l'espai personal.
- Enviament, exhibició o difusió d'imatges, vídeos, missatges o materials de contingut sexual, també a través de mitjans digitals o xarxes socials.
- Pressions, xantatges o amenaces, explícites o implícites, relacionades amb l'acceptació de conductes sexuals.
- Vincular l'acceptació o el rebuig d'una conducta sexual amb conseqüències laborals, formatives o d'atenció.

B) ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es consideren conductes d'assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Comentaris, actituds o bromes sexistes, menyspreadores o estereotipades sobre dones o homes.
- Desvaloritzar, infantilitzar o qüestionar les capacitats d'una persona pel fet de ser dona o home.
- Assignar tasques, rols o responsabilitats basant-se en estereotips de gènere.
- Tracte diferenciat, exclusió o manca de respecte per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menysprear o desacreditar opinions, comportaments o maneres de relacionar-se que no s'ajustin als rols de gènere tradicionals.
- Conductes de control, intimidació o menyspreu dirigides específicament a una persona pel seu sexe.
- Crear un entorn hostil o humiliant mitjançant comentaris o actituds reiterades de caire sexista.

C) ASSETJAMENT PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Es consideren conductes d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, entre d'altres:

- Comentaris, bromes, insults o burles de caràcter LGTBI-fòbic.
- Qüestionar, negar o ridiculitzar l'orientació sexual, la identitat o l'expressió de gènere d'una persona.
- Utilitzar de manera intencionada un nom o pronom que no correspongui al nom sentit de la persona.
- Pressionar una persona perquè amagui o no expressi la seva orientació sexual o identitat de gènere.
- Difondre rumors o informació sobre l'orientació sexual o identitat de gènere sense el consentiment de la persona.

- Excloure, aïllar o tractar de manera diferent una persona per la seva orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Ridiculitzar l'aparença física, la manera de vestir, parlar o expressar-se d'una persona per no ajustar-se a les normes de gènere tradicionals.
- Conductes de menyspreu, intimidació o humiliació dirigides a persones trans, no binàries o amb expressions de gènere diverses.

Consideracions finals

Aquest llistat és orientatiu i no exclou altres conductes que, per la seva naturalesa o pels seus efectes, puguin ser considerades assetjament. El fet que una conducta no tingui intencionalitat explícita no impedeix que pugui ser considerada assetjament si vulnera la dignitat de la persona afectada.