



COCEMFE
Barcelona

PROTOCOL PER A LA
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ
ENFRONT L'ASSETJAMENT
SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE
DE LA FEDERACIÓ
FRANCESC LAYRET
COCEMFE BARCELONA

Versió:

Nº Versió	Any	Elaboració	Aprovació
PASRS_01	2022	Alba Gámez Miró (Tècnica)	Montserrat Pallarès (Presidenta) Antoni Blanco (Director) <i>Junta directiva</i>

Publica:

Federació Francesc Layret – COCEMFE Barcelona

c/ 60, nº19, 1r pis, 08040, Barcelona

gestió@cocemfe-barcelona.es

<http://cocemfe-barcelona.es/>

1.	Presentació	3
2.	Compromís de COCEMFE Barcelona en la gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe	4
3.	Context legal, drets i obligacions	6
3.1	Marc Normatiu	6
3.2	Drets i obligacions.....	6
3.2.1	De l'entitat.....	6
3.2.2	De la representació legal de la plantilla.....	10
3.2.3	De les persones treballadores	11
4.	L'assetjament sexual i per raó de sexe: Definició i exemples	13
4.1	L'assetjament sexual.....	13
4.2	L'assetjament per raó de sexe.....	14
5.	Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe	18
6.	Procediment d'actuació.....	19
6.1	Via interna: Procediment d'actuació intern.....	19
6.1.1	Comissió instructora	19
6.1.2	Fase I: Procediment informal. Comunicació i assessorament.....	20
6.1.3	Fase II: Denúncia i expedient informatiu (Procediment formal).....	22
6.1.4	Fase III: Resolució de l'expedient.....	23
6.1.5	Fase IV: Seguiment	24
6.2	Via Externa: Administrativa i Judicial	25
5.4	Resum gràfic de l'activació del protocol	26
7.	Comunicació del protocol.....	27
8.	Entrada en vigor i calendari	28
9.	Seguiment i avaluació del protocol	28
10.	Annexos	29
	Annex I Model Denúncia	29
	Annex II Compromís de Confidencialitat	31
	Annex III Avaluació	0

1. Presentació

Nascut de la voluntat de protegir les dones de l'entitat i caminar cap a una igualtat real, lliure de discriminacions, dins de COCEMFE Barcelona, es presenta el "Protocol per a la Prevenció i Actuació contra l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe". Aquest està enfocat per fomentar i mantenir un entorn de treball segur i respectuós amb la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integren la nostra organització, adquirint el compromís de:

- No permetre ni tolerar en cap concepte comportaments, actituds o situacions d'assetjament sexual ni d'assetjament per raó de sexe.
- No ignorar les queixes, reclamacions i denúncies dels casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe que es puguin produir en l'organització.
- Rebre i tramitar de manera rigorosa i ràpida, així com amb les degudes garanties de seguretat jurídica, confidencialitat, imparcialitat i dret de defensa de les persones implicades, totes les queixes, reclamacions i denúncies que poguessin produir-se.
- Garantir que no es produirà cap mena de represàlia ni contra les persones que formulin queixes, reclamacions o denúncies, ni contra aquelles que participin en el seu procés de resolució.
- Sancionar a les persones que assetgin en funció de les circumstàncies i condicionaments del seu comportament o actitud.

Per assolir la consecució efectiva d'aquest compromís és necessari que totes i cadascuna de les persones que integren la nostra organització, i especialment d'aquelles que ocupen llocs de presa de decisions, de junta i directius, assumeixin les següents responsabilitats:

- Tractar a totes les persones amb les quals es mantinguin relacions per motius de treball (proveïdors/es, clientela, personal col·laborador extern, usuariat, voluntariat, etc.) amb respecte a la seva dignitat i als seus drets fonamentals.
- Evitar comportaments, actituds o accions que són o puguin ser ofensives, humiliants, degradants, molestes, intimidatòries o hostils.
- Actuar adequadament enfront aquests comportaments, actituds o accions: no ignorant-les, no tolerant-les, manifestant-ne el desacord, impedit que es repeteixin o s'agreugin, comunicant-les a les persones responsables, així com donant suport a les persones que els pateixen.

El disseny i implantació del "Protocol per a la Prevenció i Actuació enfront l'Assetjament Sexual i per Raó de Sexe" implica el desenvolupament de les següents mesures:

- Difusió i distribució entre totes les persones treballadores, col·laboradores, voluntàries i usuàries de l'entitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Realització de campanyes informatives i de sensibilització en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe a tota la plantilla de l'entitat, així com al personal de nou ingrés.
- Designació d'una persona, amb habilitats socials per a la recepció, tramitació i resolució de les queixes, reclamacions i denúncies en aquesta matèria.
- Avaluació i seguiment, amb caràcter periòdic, del desenvolupament, funcionament i efectivitat del protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

2. Compromís de COCEMFE Barcelona en la gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Amb el present protocol, la Federació Francesc Layret – COCEMFE Barcelona expressa la seva tolerància zero front qualsevol conducta constitutiva d'assetjament sexual o per raó de sexe en tota la seva organització, i subratlla el seu compromís amb la prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. També s'informarà de la seva aplicació a tot el personal que presta serveis en la seva organització, sigui propi o procedent d'altres empreses, incloses les persones que, no tenint una relació laboral, presten serveis o col·laboren amb l'entitat, com ara persones en formació, que realitzen pràctiques no laborals o voluntariat. També es difondrà i s'aplicarà entre qui participi a les activitats, tallers i formacions de COCEMFE Barcelona.

COCEMFE Barcelona també es compromet a difondre el present protocol, així com a informar i formar sobre el mateix i la necessitat del seu compliment a les entitats i empreses al qual es desplaça el seu personal, i a les empreses i entitats amb les quals l'entitat treballa. De la mateixa manera, adquireix l'obligació de fer seguiment i observar el que es disposa en aquest protocol, i a fer-ho constar en els convenis i contractes subscrits amb altres entitats i empreses.

En el cas de que la presumpta persona assetjadora quedi fora de l'abast de la junta de COCEMFE Barcelona i, per tant, l'entitat no pugui aplicar-ne el protocol, es dirigirà a l'empresa o entitat competent per tal que s'adoptin les mesures oportunes i, si escau, es sancioni a la persona responsable de l'assetjament, advertint a l'empresa o entitat que, de no fer-ho, la relació que les uneix a totes dues podrà extingir-se.

El protocol serà aplicable a les situacions d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe que es produeixen durant el treball, en relació amb el treball o com a resultat d'aquest:

- a) en el lloc de treball, inclús en els espais públics i privats quan són un lloc de treball;
- b) en els llocs on es paga a la persona treballadora, on aquesta presa el seu descans o on menja, o en els quals utilitza instal·lacions sanitàries o d'higiene i en els vestuaris;
- c) en els desplaçaments, viatges, esdeveniments o activitats socials o de formació relacionades amb el treball;
- d) en el marc de les comunicacions que estiguin relacionades amb el treball, incloses les realitzades per mitjà de tecnologies de la informació i de la comunicació (assetjament virtual o ciberassetjament);
- e) en l'allotjament proporcionat per COCEMFE Barcelona;
- f) en els trajectes entre el domicili i el lloc de treball.

Aquest protocol, aprovat per unanimitat de l'Assemblea General Ordinària de la Federació el 29 de juny de 2022, dona compliment a quant exigeixen els articles 46.2 i 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

En efecte, COCEMFE Barcelona en comprometre's amb les mesures que conformen aquest protocol, manifesta i fa pública la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva tant en la prevenció de l'assetjament (sensibilització i informació de comportaments no tolerats per l'entitat), com en la difusió de bones pràctiques i implantació de quantes mesures siguin

necessàries per a gestionar les queixes i denúncies que referent a això es puguin plantejar, així com per a resoldre segons sigui procedent en cada cas.

A Barcelona, a 29 de juny de 2022

Signat,

Vist i plau,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line on the left, a horizontal line crossing it, and a stylized, looped flourish on the right.

Montserrat Pallarès
Presidenta de COCEMFE Barcelona

Carlos Lázaro
Secretari de COCEMFE Barcelona

3. Context legal, drets i obligacions

3.1 Marc Normatiu

Estatal:

- Constitució Espanyola, Art. 9.1, 14, 15, 17 i 43
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- RD 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Català:

- Estatut d'autonomia de Catalunya Articles 19, 41 i 45

3.2 Drets i obligacions

Davant l'assetjament existeixen obligacions legals imposades a l'empresa, a la representació legal de les persones treballadores i a les mateixes persones treballadores de plantilla.

A més, hi ha orientacions dirigides a les empreses i a la representació legal de les persones treballadores que pretenen concretar les obligacions legals i solucionar els problemes pràctics que es plantegen en l'aplicació del protocol.

Es recomana incidir en les responsabilitats legals de cadascuna de les parts. De manera coherent amb el sentit d'aquesta recomanació, és aconsellable incloure en el protocol orientacions que tradueixin aquestes obligacions legals en funcions concretes

3.2.1 De l'entitat

Amb la finalitat de protegir les persones treballadores enfront de l'assetjament, la Llei 3/2007, el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (d'ara endavant, TRLET), la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, (d'ara endavant, LPRL) i la resta de normativa aplicable (que inclou el conveni col·lectiu que sigui aplicable) estableixen una sèrie d'obligacions per a l'empresariat. L'incompliment d'aquestes obligacions implica l'exigència de responsabilitats en les empreses i poden donar lloc a la imposició de sancions i indemnitzacions

Obligacions legals

Les obligacions de l'empresa davant l'assetjament, d'acord amb els articles 4.2.c) d) i e) i 18 del TRLET, així com l'article 7 de la Llei 3/2007, es fonamenten en un ventall ampli de normes que són aplicable i que bàsicament són les següents.

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

a) a no ser discriminades sexualment o per raó de sexe;

b) a la integritat física o psíquica i a una adequada política de seguretat i higiene, i

c) al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció enfront de l'assetjament.

L'empresa també està obligada a adoptar mesures que garanteixin els drets anteriors. Aquestes mesures hauran de ser negociades i, preferiblement, acordades amb la representació de les persones treballadores en la forma que es determini en la legislació laboral.

2. Promoure un context i entorn laboral que eviti l'assetjament. Aquesta obligació implica que:

a) Ha de garantir els drets laborals que s'han indicat en l'apartat anterior, així com respectar les condicions de treball que tenen dret les persones treballadores, recollides en l'Estatut dels treballadors i en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, sense perjudici de les mesures de millora que l'empresa decideixi adoptar.

b) D'altra banda, ha de garantir que la salut de les seves persones treballadores no rebi cap mal durant la relació de treball. L'article 14 de la LPRL estableix el dret de les persones treballadores a la salut, així com el deure de l'empresariat de protecció de la salut de les persones treballadores. Aquesta garantia de salut s'aconsegueix a través de mesures de tipus preventiu, recollides en la LPRL. Aquestes mesures es gestionen, principalment, a través de l'avaluació de riscos psicosocials (articles 14, 15 i 16 de la Llei, entre altres).

3. Arbitrar procediments específics per a la prevenció de l'assetjament, i per a canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores. Aquests procediments específics han d'incloure dos tipus de mesures.

a) Mesures preventives: la prevenció de l'assetjament es pretén aconseguir a través de les mesures indicades en el present protocol.

b) Procediments de recerca de les denúncies: l'empresa ha de tenir procediments de recerca dels casos particulars d'assetjament que es produeixen i aplicar-los quan tinguin coneixement d'aquests casos.

Responsabilitats

L'incompliment de les obligacions indicades en l'apartat anterior dona lloc a l'exigència de responsabilitats administratives i judicials en les empreses. La vigilància i el control del compliment empresarial de les normes corresponen, en via administrativa, a la Inspecció de Treball, i, en via judicial, als òrgans judicials laborals o penals.

a) Responsabilitat administrativa

La responsabilitat administrativa s'exigeix després d'una recerca prèvia realitzada per la Inspecció de Treball. Aquesta activitat administrativa pot concloure en la detecció d'un incompliment empresarial. D'acord amb el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, per la qual cosa s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (d'ara endavant TRLISOS), l'assetjament constitueix una infracció en matèria de relacions laborals.

En matèria de relacions laborals

Els incompliments en matèria de relacions laborals poden ser:

- No comptar amb procediments i mesures específiques per a la prevenció de l'assetjament, i per a canalitzar les comunicacions i denúncies que formulin les persones treballadores.
- Comptar amb els procediments indicats en el paràgraf anterior, però no aplicar-els davant una denúncia
- Constatació de l'assetjament. Els articles 8.13 i 8.13 bis de la TRLISOS tipifiquen, respectivament, l'assetjament com a infracció administrativa molt greu quan es produeixi

dins de l'àmbit de les facultats de direcció empresarial, amb independència de qui exerceixi aquets assetjament, sempre que, coneguda la conducta per la direcció de l'entitat, no s'hagin adoptat les mesures necessàries per a evitar-la.

És important destacar que el "coneixement" per part de l'entitat no ha de ser entès com a coneixement formal dels fets, ja que en molts casos aquesta comunicació no es realitzarà per les dificultats que això comporta. Per això, cal considerar que l'entitat, davant el coneixement d'un assetjament únicament pot quedar exonerada de responsabilitat administrativa quan acrediti disposar d'una política antiassetjament raonablement eficaç, que compleixi els requeriments legals. Això vol dir que la responsabilitat exigida a l'entitat no és pel fet que s'hagi produït un assetjament en la seva organització, sinó que coneixent l'existència d'un possible cas d'assetjament no hagi fet res per a investigar-ho i impedir-ho.

Per això la tasca preventiva de l'empresa és essencial. Qualsevol actuació per part de l'empresa, l'haurà de dur a terme tenint en compte el respecte a la intimitat de les persones afectades i, especialment, el risc que suposa la revictimització de la persona afectada que ha optat per no denunciar el cas.

En matèria de prevenció de riscos laborals

Els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals poden ser:

- Detecció, en la recerca dels casos d'assetjament, de deficiències organitzatives en les condicions de treball de la persona assetjada de manera presumpta o d'altres persones treballadores. Hi ha diverses possibilitats:

- Que no hi hagi avaluació de riscos psicosocials.

- Que hi hagi avaluació de riscos psicosocials que detecta la deficiència, però l'empresa no adopta mesures preventives o correctores.

- Així mateix poden donar-se altres incompliments vinculats amb la falta de recerca dels danys per a la salut de la persona treballadora (accidents de treball derivats de situacions d'assetjament), la falta de mesures de coordinació i cooperació o la falta de protecció de les persones especialment vulnerables.

Altres responsabilitats administratives

És necessari recordar que l'assetjament pot donar lloc a un mal per a la salut. Si aquest mal per a la salut genera una baixa mèdica i es constata la vinculació entre l'assetjament i la baixa mèdica de la persona afectada, sorgeixen les conseqüències següents:

- S'ha de qualificar la baixa mèdica com a accident de treball. Si l'empresa no qualifica la baixa mèdica com a accident de treball, la Inspecció de Treball pot proposar que es qualifiqui com a accident de treball i enviar l'informe a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (d'ara endavant, INSS). L'INSS decideix sobre aquesta qualificació (en un procediment nomenat procediment de determinació de contingència).

- Si a més del nexa causal entre baixa mèdica i assetjament, la Inspecció de Treball detecta en la recerca administrativa que l'empresa ha permès la conducta d'assetjament i no ha realitzat cap acció davant aquesta conducta, pot proposar un recàrrec d'entre el 30% i el 50% de les prestacions econòmiques derivades de l'accident de treball causat. La Inspecció de Treball envia en l'Institut Nacional de la Seguretat Social un informe del recàrrec de prestacions proposat i

l'INSS decideix. La responsabilitat del pagament d'aquest recàrrec recau directament sobre l'entitat o la junta directiva.

b) Responsabilitat judicial penal

Respecte a l'assetjament sexual, l'article 184 del Codi Penal tipifica l'assetjament sexual com a delicte contra la llibertat i indemnitat sexual. Aquest article estableix que:

“1. Qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant, ha de ser castigat, com a autor d'assetjament sexual, amb la pena de presó de tres a cinc mesos o una multa de sis a deu mesos.

2. Si la persona culpable d'assetjament sexual ha comès el fet sota una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàctic de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos.

3. Quan la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, emmalalteixi- doneu o situació, la pena és de presó de cinc a set mesos o una multa de deu a catorze mesos en els casos que preveu l'apartat 1, i de presó de sis mesos a un any en els casos que preveu l'apartat 2 d'aquest article.”

Respecte a l'assetjament per raó de sexe, cal fer referència a dos articles del Codi Penal.

D'una banda, l'article 173 del Codi Penal preveu que qui sotmeti a una persona a un tracte degradant, menyscabant greument la seva integritat moral, serà castigat amb la pena de presó de sis mesos a dos anys.

D'altra banda, al títol XV del Codi Penal “Dels delictes contra els drets dels treballadors”, trobem l'article 314 que estableix que aquelles persones que produeixin una greu discriminació en el treball, públic o privat, contra alguna persona per raó del seu sexe i no restableixin la situació d'igualtat davant la Llei després del requeriment o sanció administrativa, reparant els danys econòmics que s'hagin derivat, seran castigades amb la pena de presó de sis mesos a dos anys o multa de dotze a catorze mesos.

c) Responsabilitat judicial laboral

D'acord amb l'article 50.1 a) i c) del TRLET, és causa justa perquè la persona treballadora de manera voluntària pugui sol·licitar la resolució del contracte quan:

- Les modificacions en les condicions de treball puguin perjudicar-la professionalment o puguin menyscabar la seva dignitat.
- Es produeixi qualsevol altre incompliment greu de les obligacions per part de l'empresariat, entre altres, d'aquelles conductes empresarials que suposin una lesió dels drets fonamentals de les persones treballadores.

D'acord amb l'article 50.2 del TRLET, en aquests dos suposats la persona treballadora té dret a les indemnitzacions previstes per acomiadament improcedent recollit en l'article 56 del TRLET:

- Una indemnització de trenta-tres dies de salari per any treballat, amb el prorrateig per mesos els períodes de temps inferiors a un any fins a un màxim de vint-i-quatre mensualitats.

- En el cas que s'opti per la readmissió, la persona treballadora té dret als salaris de tramitació. Aquests salaris equivalen a una quantitat igual a la suma dels salaris deixats de percebre des de la data d'acomiadament fins la notificació de la sentència que declari la improcedència o fins que hagi trobat un altre treball, si aquesta col·locació és anterior a aquesta sentència i es provés per la direcció de l'empresa el que ha percebut, pel descompte dels salaris de tramitació.

D'altra banda, sense perjudici d'allò establert anteriorment, el capítol XI “De la tutela dels drets fonamentals i llibertats públiques” de la Llei reguladora de la jurisdicció social estipula que el tractament discriminatori i l'assetjament són suposats susceptibles d'iniciar el procediment de tutela dels drets fonamentals.

D'acord amb aquest capítol, quan la sentència declari l'existència de vulneració, el jutge ha de pronunciar-se sobre la quantia de la indemnització que, en el seu cas, correspongui a la persona treballadora per haver sofert discriminació, si hi ha discrepància entre les parts. Aquesta indemnització és compatible, si escau, amb la qual pugui correspondre a la persona treballadora per la modificació o extinció del contracte de treball d'acord amb el que estableix el TRLET.

3.2.2 De la representació legal de la plantilla

La negociació col·lectiva constitueix l'instrument idoni per a articular els protocols, tant en l'àmbit de les mesures de prevenció, com dels procediments de resolució de denúncies. Els protocols d'empresa han de ser negociats i, preferiblement, acordats amb la representació de les persones treballadores, i per a aconseguir la plena eficàcia és necessària la participació en el conjunt de les fases: acord, posada en marxa, realització de les actuacions necessàries i seguiment.

Drets, obligacions i responsabilitats de la direcció de l'empresa, la representació legal de les persones treballadores i les persones treballadores

La Llei orgànica d'igualtat estableix obligacions i recomanacions referents a la participació de la representació legal de les persones treballadores.

- a) Recomanació de negociar mesures de difusió i sensibilització entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores

Segons l'article 48 de la llei 3/2007, les empreses “(...) han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament”. Amb aquesta finalitat es poden establir mesures que han de negociar-se amb la representació de les persones treballadores, com l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació”.

L'article 45 de la mateixa llei incideix en que les actuacions enfront l'assetjament són una de les accions que han de tenir en compte els plans o les mesures d'igualtat en les empreses, de manera que es recomana que la participació de la representació de les persones treballadores en relació amb els protocols d'assetjament es realitzi en l'àmbit de l'empresa que treballa els plans o mesures d'igualtat (habitualment les comissions d'igualtat o el comitè d'empresa).

Donat que COCEMFE Barcelona és una entitat amb una plantilla laboral reduïda, en la qual actualment no hi ha representació legal, la recomanació és crear una comissió d'igualtat que inclogui a part de la junta directiva i de la plantilla de l'entitat, tenint en compte aquelles persones amb major motivació, formació i sensibilitat en temes de igualtat entre els sexes.

- b) Obligació de la representació legal de les persones treballadores de contribuir a prevenir l'assetjament

La llei 3/2007 assigna l'obligació de contribuir a la prevenció de l'assetjament mitjançant la sensibilització de les persones treballadores: "Qui representi la plantilla ha de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors i les treballadores enfront d'aquests i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de quins tinguin coneixement i que el puguin propiciar." (art. 48.2).

Donat el cas mencionat anteriorment en l'entitat que elabora el protocol, aquestes tasques es podrien adaptar i integrar de manera que a la comissió d'igualtat li pertoquin les següents tasques :

- Implicar-se en la definició de la política de l'empresa contra l'assetjament; participar en l'elaboració del protocol (col·laborar en la definició d'un règim de sancions coherents amb la gravetat de les conductes, etc.).
- Participar en el conjunt de les fases del protocol i en el conjunt de les accions que es realitzin en la implementació i seguiment del protocol.
- Contribuir a crear més cultura i sensibilitat sobre aquest tema.
- Establir mecanismes i procediments per a conèixer l'abast d'aquests comportaments: contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar sofrint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts (la correcció dels procediments de recerca, per exemple).
- Garantir la inexistència de represàlies cap a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions i que no es derivin represàlies.

3.2.3 De les persones treballadores

La normativa que protegeix les persones treballadores davant l'assetjament és abundant, a través de drets i obligacions laborals que estan establerts en els articles 4, 5 i 19 del TRLET, la LPRL, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Constitució espanyola, entre altres.

La Constitució espanyola i l'Estatut d'autonomia de Catalunya tutel·len els drets fonamentals de les persones: dret a la integritat física i moral, dret a la intimitat personal. La mateixa Constitució afirma que les persones tenen dret al treball en condicions d'igualtat sense que en cap cas pugui existir discriminació per raó de sexe.

Drets

Les persones treballadores tenen dret a un entorn de treball saludable i a no sofrir assetjament. És per això que la resta de persones treballadores de l'empresa tenen el dret d'informar de possibles situacions d'assetjament, sense sofrir represàlies.

Obligacions

D'altra banda, tothom té l'obligació de tractar als altres amb respecte i de cooperar amb l'empresa en la recerca d'una denúncia interna d'assetjament.

Recomanacions

Es recomana potenciar un paper actiu de les persones treballadores en la garantia de la tolerància zero davant l'assetjament. Els i les treballadores tenen un paper clau per a crear un entorn laboral en el qual l'assetjament sigui inacceptable. Poden contribuir a prevenir-lo des de la seva sensibilitat entorn del tema, i a garantir uns estàndards de conducta pròpia i cap als altres que no siguin ofensius. Al mateix temps, poden impedir l'assetjament si deixen clar que troben uns certs comportaments inacceptables i donen suport a aquells companys i companyes que poden sofrir aquesta situació i estan valorant si la denuncien.

Aquests drets, obligacions i recomanacions també s'amplien a les persones participants dels projectes i activitats de COCEMFE Barcelona.

4. L'assetjament sexual i per raó de sexe: Definició i exemples

4.1 L'assetjament sexual

La present definició està extreta de l'article 7.1 de la LO 3/2007, de l'article 2 apartat p) de la Llei 17/2015, i de l'article 5 àmbit tercer apartat b) de la Llei 5/2008. Es considera assetjament sexual "(...) qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment si li crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sense perjudici del que s'estableix pel Codi penal."

En aquest sentit, a diferència de l'assetjament psicològic en el treball, constitueix assetjament sexual "qualsevol comportament", encara que el comportament no s'hagi produït de manera reiterada ni sistemàtica. Encara que les definicions expressades en diferents normes o sentències poden diferir en alguns detalls, totes incorporen els mateixos elements clau:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que ho rep

L'assetjament sexual es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura en què les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- Comportament de naturalesa sexual o amb connotacions sexuals

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. Caldrà prestar una atenció especial a l'ús inadequat de les tecnologies.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Com a exemple i sense ànim exclouent ni limitatiu, es considera que els comportaments següents, per si sols o conjuntament amb uns altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Conductes verbals:

- Fer demandes de favors sexuals, insinuacions sexuals, proposicions o pressió per a l'activitat sexual.
- Flirtejos ofensius.
- Comentaris insinuants, indirectes o comentaris obscens.
- Trucades telefòniques o contactes per xarxes socials no desitjats.
- Bromes o comentaris sobre l'aparença sexual.
- Difondre rumors, preguntar o explicar sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona, tant en el cara a cara com en mitjans digitals (xarxes socials, correu electrònic, etc.).
- Fer comentaris o bromes sexuals obscens.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per a concretar cites compromeses o per a participar en activitats lúdiques no desitjades.

Conductes no verbals:

- Mirades lascives en el cos.
- Gestos obscens.
- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Correus electrònics, cartes, notes o missatges de contingut sexual de caràcter ofensiu enviat per qualsevol mitjà, incloent els digitals.
- Enregistrament, difusió o publicació d'informació, vídeos i imatges relacionats amb la vida sexual de les persones a través de mitjans digitals.

Comportaments Físics:

- Acostament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se tot sol amb la persona de manera innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats, abraçades, petons).
- Tocar intencionadament o “accidentalment” les parts sexuals del cos.

Assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual.

Entre els comportaments constitutius d'assetjament sexual pot diferenciar-se l'assetjament sexual “quid pro quo” o xantatge sexual que consisteix a forçar a la víctima a triar entre sotmetre's als requeriments sexuals, o perdre o veure perjudicats uns certs beneficis o condicions de treball. (afectació a l'accés a la formació professional, al manteniment de la feina, a la promoció, a la retribució, etc.) En la mesura que suposa un abús d'autoritat, la persona assetjadora serà aquella que tingui poder, sigui directament o indirectament, per a proporcionar o retirar un benefici o condició de treball.

Assetjament sexual ambiental.

L'agressor crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu per a la víctima, a conseqüència d'actituds i comportaments no desitjats de naturalesa sexual. Poden ser realitzats per qualsevol membre de l'empresa, amb independència de la seva posició o estatus, o per terceres persones situades d'alguna manera a l'entorn de treball.

4.2 L'assetjament per raó de sexe

La definició d'assetjament per raó de sexe es recull en l'article 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007: “Constitueix assetjament per raó de sexe 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,” i en l'article 7.4 de la mateixa llei que contempla que “(...) el condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.”

En l'article 2 apartat o) de la Llei 17/2015 i en l'article 5 àmbit tercer apartat a) de la Llei 5/2008 es diu que “(...) 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 crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, o que provoca aquests mateixos efectes”.

Els elements clau d'aquesta definició són:

- Comportament no desitjat / no volgut per la persona que ho rep

L'assetjament per raó de sexe es distingeix de les aproximacions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura en què les conductes no són desitjades i consegüentment rebutjades per la persona que les rep i les considera ofensives.

- Es relaciona amb el sexe d'una persona

L'article 5 de la Llei 17/2020 incorpora una tercera tipologia de violència masclista en l'àmbit laboral que es refereix a la discriminació per embaràs o maternitat.

Entre les situacions que es poden considerar com a assetjament per raó de sexe podem distingir aquells atemptats contra la dignitat:

- D'una treballadora només pel fet de ser dona;
- D'una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat;
- 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

A diferència de l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de manera contínua i sistemàtica. Perquè es consideri assetjament per raó de sexe, han de concorre una sèrie d'elements, entre els quals es destaquen:

a) Fustigació, entenent com a tal tota conducta intimidatòria, degradant, humiliant i ofensiva que s'origina externament i que és percebuda com a tal per qui la sofreix.

b) Atemptat objectiu a la dignitat de la víctima i percebuda subjectivament per aquesta com a tal.

c) Resultat pluriofensiu. L'atac a la dignitat de qui sofreix assetjament per raó de sexe no impedeix la concurrència de mal a altres drets fonamentals de la víctima, com ara el dret a no sofrir una discriminació, un atemptat a la salut psíquica i física, etc.

d) Que no es tracti d'un fet aïllat.

e) El motiu d'aquests comportaments ha d'anar relacionat amb el fet de ser dones o per circumstàncies que biològicament només els poden afectar a elles (embaràs, maternitat, lactància natural); o que tenen a veure amb les funcions reproductives i de cures que a conseqüència de la discriminació social se'ls presumeixen inherents a elles. En aquest sentit, l'assetjament per raó de sexe també pot ser sofert pels homes quan aquests exerceixen funcions, tasques o activitats relacionades amb el rol que històricament s'ha atribuït a les dones, per exemple, un treballador home al qual s'assetja per dedicar-se a cura de menors o dependents.

El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

Com a exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre altres:

- Jutjar l'acompliment de la persona de manera ofensiva, ocultar els seus esforços i habilitats.
- Posar en qüestió i desautoritzar les decisions de la persona.
- No assignar cap tasca, o assignar tasques sense sentit o degradants.
- Negar o ocultar els mitjans per a fer el treball o facilitar dades errònies.
- Assignar treballs molt superiors o molt inferiors a les competències o qualificacions de la persona, o que requereixin una qualificació molt de menor de la posseïda.
- Ordres contradictòries o impossibles de complir.
- Robatori de pertinences, documents, eines de treball, esborrar arxius de l'ordinador, manipular les eines de treball causant-li un perjudici, etc.
- Amenaces o pressions a les persones que fan costat a l'assetjada.
- Manipulació, ocultació, devolució de la correspondència, les crides, els missatges, etc., de la persona.
- Negació o dificultats per a l'accés a permisos, cursos, activitats, etc.
- Ridiculitzar, menysprear les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó del seu sexe.
- Actituds condescendents o paternalistes.
- Formes ofensives de dirigir-se a la persona.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions, per raó de sexe.

Actuacions que pretenen aïllar al seu destinatari o destinatària.

- Canviar la ubicació de la persona separant-la dels seus companys i companyes (aïllament).
- Ignorar la presència de la persona.
- No dirigir la paraula a la persona.
- Restringir a companyes i companys la possibilitat de parlar amb la persona.
- No permetre que la persona s'expressi.
- Evitar tot contacte visual.
- Eliminar o restringir els mitjans de comunicació disponibles per a la persona (telèfon, correu electrònic, etc.).
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.

Activitats que afecten la salut física o psíquica de la víctima.

- Amenaces i agressions físiques.
- Amenaces verbals o per escrit.
- Crits i/o insults.
- Trucades telefòniques atemoritzants.

- Provocar a la persona, obligant-la a reaccionar emocionalment.
- Ocasionar intencionadament despeses per a perjudicar la persona.
- Ocasionar destrosses en el lloc de treball o en les seves pertinences.
- Exigir a la persona fer treballs perillosos o perjudicials per a la seva salut.

Atacs a la vida privada i a la reputació personal o professional.

- Manipular la reputació personal o professional a través del rumor, la denigració i la ridiculització.
- Donar a entendre que la persona té problemes psicològics, intentar que se sotmeti a un examen o diagnòstic psiquiàtric.
- Burles dels gestos, la veu, l'aparença física, discapacitats, posar malnoms, etc.
- Crítiques a la nacionalitat, actituds i creences polítiques o religioses, vida privada, etc
- Insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.

Aquesta classe d'assetjament també inclou actituds o comportaments fets sobre raons o circumstàncies que tinguin a veure amb el sexe, com el que es produeix per motiu de l'embaràs o la maternitat de les dones en relació amb l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Sense perjudici que a vegades aquestes conductes també puguin afectar

Són especialment greus les situacions d'assetjament que es produeixen per raó de l'embaràs i la maternitat de les dones en totes les escales professionals. L'assetjament s'inicia normalment quan la treballadora comunica que està embarassada o quan s'incorpora de nou al treball després de la baixa maternal.

5. Declaració de principis: Tolerància zero davant conductes constitutives d'assetjament sexual i per raó de sexe

COCEMFE Barcelona formalitza la següent declaració de principis, en el sentit de subratllar com han de ser les relacions entre el personal d'empresa i les conductes que no resulten tolerables en l'organització.

El present protocol d'assetjament resulta aplicable a tot comportament constitutiu d'assetjament sexual o per raó de sexe que pugui manifestar-se a COCEMFE Barcelona.

La Federació Francesc Layret – COCEMFE Barcelona, en implantar aquest procediment, assumeix el seu compromís de prevenir, no tolerar, combatre i perseguir qualsevol manifestació d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe en la seva organització.

L'assetjament és, per definició, un acte que afecta diversos interessos personals, socials i jurídics entre els quals destaca la dignitat de la persona treballadora, el dret a la vida i a la integritat física, psíquica i moral. L'afectació a la dignitat, amb tot, no impedeix que un acte d'aquestes característiques pugui generar igualment un mal a altres interessos diferents com ara la igualtat i la prohibició de discriminació, l'honor, el dret a la pròpia imatge, la intimitat, la salut etc. però fins i tot i amb això serà sempre per definició contrari a la dignitat. L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe genera sempre una afectació a la dignitat de qui ho sofreix i és constitutiu de discriminació per raó de sexe.

En l'àmbit de COCEMFE Barcelona no es permetran ni toleraran conductes que puguin ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol de les seves manifestacions. L'entitat sancionarà tant a qui incorri en una conducta ofensiva com a qui la promogui, fomenti i/o toleri. Tot el personal de l'entitat té l'obligació de respectar els drets fonamentals de tothom qui la conforma, així com d'aquelles persones que prestin serveis, participin o col·laborin en la federació. Especialment, s'abstindran de tenir comportaments que resultin contraris a la dignitat, intimitat i al principi d'igualtat i no discriminació, promovent sempre conductes respectuoses.

No obstant l'anterior, d'entendre que està sent assetjada o de tenir coneixement d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe, qualsevol persona treballadora disposarà de la possibilitat de, mitjançant queixa o denúncia, activar aquest protocol com a procediment intern, confidencial i ràpid en vista a la seva eradicació i reparació d'efectes.

Instruït el corresponent expedient informatiu, de confirmar-se l'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, COCEMFE Barcelona sancionarà a qui correspongui, compromentent-se a usar tot el seu poder de direcció i sancionador per a garantir un entorn de treball lliure de violència, de conductes discriminatòries sexistes i per raó de sexe i adequat als principis de seguretat i salut en el treball.

Aquesta declaració de principis l'assumeix tant la junta directiva de l'entitat, com la direcció i la plantilla de la mateixa. A més, la seva integració serà requisit *sine qua non* alhora de realitzar subcontractacions de serveis i/o convenis amb altres entitats, ens socials o empreses.

6. Procediment d'actuació:

6.1 Via interna: Procediment d'actuació intern

6.1.1 Comissió instructora

En ares d'assolir una actuació correcta i organitzada en el procés de denúncia i avaluació de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, s'estableix una comissió instructora permanent. Aquesta comissió s'encarregarà d'activar el protocol, així com de realitzar les avaluacions i procediments necessaris segons la fase en la que es trobi el procés d'investigació.

Per tal de fomentar el seu correcte funcionament, es demana que les persones participants de la comissió estiguin formades en perspectiva de gènere i igualtat, així com que tinguin sensibilitat enfront el tracte amb les persones, així com objectivitat i professionalitat.

En el moment d'iniciar un procediment, tant la comissió instructora com les persones implicades en el procediment hauran de signar un document de confidencialitat, garantint, d'aquesta manera, la preservació de la dignitat de les persones implicades, així com la no vulneració del seu dret a la intimitat.

Per tant, es constitueix una comissió instructora i de seguiment per a casos d'assetjament sexual i per raó de sexe, que està formada per les següents persones :

Montserrat Pallarès, Presidenta de COCEMFE Barcelona

Alba Gámez, Tècnica d'Igualtat de COCEMFE Barcelona

En cas d'absència per vacances, malaltia o qualsevol altra causa legal, podrà actuar de suplent de qualsevol de les persones titulars:

Núria Bartomeu, Tècnica Social de COCEMFE Barcelona

Amb la finalitat de garantir al màxim la confidencialitat d'aquest procediment, les persones que siguin membres d'aquesta comissió seran fixes.

La comissió tindrà una durada de quatre anys. Les persones indicades que formen aquesta comissió instructora, compliran de manera exhaustiva la imparcialitat respecte a les parts afectades, per la qual cosa en cas de concórrer algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la recerca, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret, hauran d'abstenir-se d'actuar. En cas que, malgrat l'existència d'aquestes causes, no es produís l'abstenció, podrà sol·licitar-se, per qualsevol de les persones afectades pel procediment, la recusació d'aquesta persona o persones de la comissió.

Addicionalment, aquesta comissió, ja sigui per acord propi o per sol·licitud d'alguna de les persones implicades, podrà sol·licitar la contractació d'una persona experta externa que podrà fer l'acompanyament en la instrucció del procediment.

Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció d'una queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

En el sí de la comissió s'investigarà, immediata i minuciosament, qualsevol denúncia, comunicació, queixa o informe sobre un comportament susceptible de ser considerat assetjament sexual o per raó de sexe. Les queixes, denúncies i recerques es tractaran de manera absolutament confidencial, de manera coherent amb la necessitat d'investigar i adoptar mesures correctives, tenint en compte que pot afectar directament la intimitat i dignitat de les persones.

6.1.2 Fase I: Procediment informal. Comunicació i assessorament

Aquesta fase del procediment intern s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

L'objectiu d'aquesta fase és informar, assessorar i acompanyar a la persona assetjada i preparar la fase de denúncia interna i recerca (fase 2), si escau. Cal tenir en compte que la persona afectada tindrà presumpció de veracitat i, tot i que finalment la denúncia s'arxivi, no es prendran represàlies contra aquesta, excepte en cas de mala fe premeditada.

La comunicació, la pot fer tant la persona afectada com qualsevol altra persona que adverteixi la conducta d'assetjament. Aquesta comunicació serà secreta, però no pot ser anònima. La persona de referència garantirà la confidencialitat mitjançant l'ús d'un codi alfanumèric i la signatura del compromís de confidencialitat, així com amb la declaració de secret professional.

Cal formular la comunicació una vegada transcorreguts els fets, tan aviat com sigui possible, per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten, i es pot fer a través d'escrit/formulari, correu electrònic o dirigint-se directament a les persones responsables d'activar el protocol.

Les persones de referència seran preferiblement una persona de la junta directiva i una de la plantilla, o de la representació legal d'aquesta. Es recomana que siguin dues per tal que la persona denunciant pugui escollir a qui transmetre la informació, així com per tenir representació tant de la junta de govern de l'entitat com de les persones treballadores.

Aquestes dues persones han de comptar amb el respecte i la confiança de la resta de l'entitat. Per altra banda, és necessari que les persones referents tinguin formació específica en la matèria, tinguin motivació i interès i prestin atenció des de la sensibilitat i el recolzament a la persona afectada. De la mateixa manera, és important que tinguin discreció i confidencialitat en la seva tasca.

Les tasques de les persones de referència són les següents:

1. Informar i assessorar la persona afectada.

La persona de referència escollida ha d'informar a la persona afectada sobre els seus drets (p. ex., dret a la vigilància de la salut), sobre el contingut del protocol i les opcions i accions que pot prendre. També s'ha de dotar d'informació sobre les obligacions de l'entitat i la responsabilitat en la qual l'empresa pot incórrer si les incompleix, així com sobre el procediment que és necessari seguir una vegada presentada la denúncia. En el cas que la persona afectada decideixi presentar la denúncia, la persona de referència ha de secundar-la en la seva redacció.

Finalment, també ha d'informar la persona afectada sobre la possibilitat d'acudir a tota mena d'assessorament extern -psicològic, legal...-, així com sobre el dret a rebre atenció per a la salut física i/o psíquica.

2. Acompanyar a la persona afectada en tot el procés.

La persona de referència 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.

3. Proposar l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

La persona de referència pot proposar a la direcció de l'empresa, si escau, l'adopció de mesures cautelars i/o preventives.

Els **resultats d'aquesta fase** poden ser tres:

1) Que la persona afectada decideixi presentar denúncia. En aquest cas la persona de referència li ha d'oferir assessorament i suport per a concretar la denúncia.

2) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que hi ha alguna evidència de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest cas, la persona de referència ha de posar-ho en coneixement de l'empresa, respectant el dret a la confidencialitat de les persones implicades, a fi que l'empresa intensifiqui l'aplicació de mesures preventives, de sensibilització i/o formació, o les actuacions que consideri necessàries per a fer front als indicis percebuts (campanya de sensibilització, diagnosi i/o revisió de mesures d'igualtat, difusió del protocol, etc.).

3) Que la persona afectada decideixi no presentar denúncia i la persona de referència, a partir de la informació rebuda, consideri que no hi ha evidències de l'existència d'una situació d'assetjament. En aquest supòsit, s'ha de tancar el cas, i no s'ha de fer cap altra acció.

La persona de referència és la responsable de la gestió i custòdia de la documentació, si n'hi ha, en la fase de comunicació i assessorament, garantint la confidencialitat del conjunt de documents i informació que es generen en aquesta fase.

Si la persona afectada decideix no continuar amb les actuacions, se li ha de retornar tota la documentació que hagi aportat. En cas que decideixi continuar amb les actuacions de denúncia, la documentació s'ha d'adjuntar a l'expedient de recerca que es generi.

En tots els casos s'han de tenir en compte les comunicacions rebudes a efectes estadístics per al seguiment del protocol per part de l'empresa, sense identificar les dades de les persones implicades.

Les persones de referència de l'entitat, pels propers quatre anys són la **Montserrat Pallarès**, amb correu presidencia@cocemfe-barcelona.es i telèfon **662 251 683** i l'**Alba Gámez**, amb correu agamez@cocemfe-barcelona.es i telèfon **669 985 558**.

Una vegada rebuda la comunicació i decidida la persona de referència, aquesta fase preliminar s'ha de dur a terme en un període màxim de 5 dies laborals.

6.1.3 Fase II: Denúncia i expedient informatiu (Procediment formal)

La recerca s'inicia a partir de la denúncia realitzada per la persona afectada. La denúncia s'ha de presentar per escrit i es recomana que el format de la denúncia sigui estandarditzat i que formi part del protocol (adjunt en l'Annex 1. Model de denúncia). Aquesta denúncia es pot presentar a qualsevol de les dues persones de referència, que iniciaran l'expedient i es posaran en contacte amb la comissió instructora.

La persona que fa la denúncia ha de desenvolupar un relat el més precís i concret possible en relació als indicis que fonamentin la situació denunciada, i en virtut del principi processal de la inversió de la càrrega de la prova, li correspon a la persona presumptament assetjadora provar que la seva conducta ha estat adequada.

Les persones que intervinguin en el procediment tenen l'obligació de guardar una estricta confidencialitat i reserva, i no han de transmetre ni divulgar informació sobre el contingut de les denúncies presentades, resoltes o en procés de recerca de les quals tinguin coneixement. Segons el que s'estableix en el principi de confidencialitat, dins de l'apartat de principis i garanties, es recomana que des del moment en què es formuli la denúncia, la persona o persones responsables de la iniciació i tramitació assignin uns codis numèrics identificatius tant a la persona suposadament assetjada, com a la suposadament assetjadora, per a preservar-li la identitat.

L'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets amb la finalitat d'emetre un informe vinculant sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per a proposar mesures d'intervenció.

Les funcions de la comissió instructora són:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona denunciant. Si aquesta ha decidit acudir directament a la fase de denúncia i recerca, fa falta que se l'informi del procediment i de les vies possibles d'actuació, i del dret a la vigilància de la salut. Si en la denúncia no estan prou relatats els fets, es pot demanar que es faci un relat addicional dels fets.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Valorar si són necessàries mesures cautelars.
- Emetre l'informe vinculant.

El procés de recerca ha de concloure amb un informe vinculant on s'incloguin les conclusions a les quals s'han arribat i es proposin les mesures correctores que es considerin adequades.

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

- a) Identificació de la persona que ha presentat la denúncia.
- b) Identificar la/les persona/s suposadament assetjada/s i assetjadora/s.
- c) Relació nominal de les persones que hagin participat en la recerca i en l'elaboració de l'informe.
- d) Antecedents del cas, denúncia i circumstàncies.

e) Altres actuacions: proves, resum dels fets principals i de les actuacions realitzades. Quan s'hagin realitzat entrevistes a testimonis, i amb la finalitat de garantir 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.

f) Circumstàncies agreujants observades:

- La persona denunciada és reincident en la comissió d'actes d'assetjament.
- Hi hagi dos 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/ssa.
- Es realitzen pressions o coaccions a la persona assetjada, testimonis o persones del seu entorn laboral o familiar amb la intenció d'evitar o perjudicar la recerca que s'està realitzant.

g) Conclusions.

h) Mesures correctores.

La comissió instructora és la responsable de la gestió i custòdia, garantint la confidencialitat, del conjunt de documents que es generin en aquesta fase (comunicat, documents aportats per la persona afectada, resum d'entrevistes, informe vinculant, etc.). L'empresa ha de posar a disposició els mitjans necessaris per a fer efectiva aquesta custòdia.

L'informe de la comissió de recerca s'ha de remetre a la direcció de l'empresa o a la persona en qui delegui per a la resolució.

La fase II ha de resoldre's en un període màxim de 15 dies laborals. En l'inici d'aquesta, s'han d'adoptar les mesures cautelars necessàries per tal d'evitar que es segueixi produint l'assetjament o s'agreugi per motiu de la denúncia.

6.1.4 Fase III: Resolució de l'expedient

Segons l'informe vinculant elaborat per la comissió interventora, la junta directiva de COCEMFE Barcelona (o la persona en qui delegui) ha d'emetre una resolució del cas que contingui els resultats d'aquest informe, que poden ser:

- a) Que hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:
- Inici de l'expedient sancionador per una situació provada d'assetjament i
 - Adopció de mesures correctores:
 - canvi de lloc, de centre de treball i/o horari;
 - l'obertura d'un expedient sancionador, fent constar la falta i el grau de la sanció, i les sancions corresponents tals com la suspensió d'ocupació i sou; la limitació per a ascendir, temporal o permanent; la degradació de nivell professional o l'acomiadament disciplinari.
- b) Que no hi hagi evidències prou provades de l'existència d'una situació d'assetjament:

- Arxivament de la denúncia.

En la resolució s'han de fer constar les dades identificatives de la persona denunciant i denunciada, la causa de la denúncia i els fets constatats, les conclusions de la comissió de recerca, que han de ser motivades d'acord amb el contingut de l'informe i les mesures correctores que es deriven.

S'ha d'enviar una còpia autenticada i per escrit d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada, així com a la comissió instructora. La comissió haurà de guardar el secret vers la resolució a la que tingui accés.

En el cas de l'obertura d'un expedient sancionador, s'ha d'actuar segons l'Estatut dels Treballadors i el que estigui establert en el conveni col·lectiu de referència. L'assetjament es considera falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas i el conveni col·lectiu aplicable. És molt important establir sancions coherents amb la gravetat de les conductes, tenint especial consideració de les circumstàncies agreujants que constin en l'informe, i és aconsellable que el règim de sancions s'estableixi en diàleg amb la representació de les persones treballadores.

Si de la recerca realitzada es dedueix que s'ha comès alguna altra falta diferent a la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o el/s conveni/s d'aplicació, s'ha d'incoar l'expedient disciplinari que correspongui.

Així mateix, tant si l'expedient acaba en 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.

En el cas que la sanció a la persona agressora no sigui l'extinció del vincle contractual, la junta directiva de COCEMFE Barcelona mantindrà una vigilància activa respecte a aquesta.

La direcció de COCEMFE Barcelona adoptarà les mesures preventives necessàries per a evitar que la situació torni a repetir-se, reforçarà les accions formatives i de sensibilització i durà a terme actuacions de protecció de la seguretat i salut de la víctima, entre altres, les següents:

- Avaluació dels riscos psicosocials en l'empresa.
- Adopció de mesures de vigilància per a protegir la víctima.
- Adopció de mesures per a evitar la reincidència de les persones sancionades.
- Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.
- Formació o reciclatge per a l'actualització professional de la persona assetjada quan hagi romàs en IT durant un període de temps prolongat.
- Realització de noves accions formatives i de sensibilització per a la prevenció, detecció i actuació enfront de l'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe, dirigides a totes les persones que presten els seus serveis en l'empresa.

La resolució haurà de sortir amb un període màxim de 5 dies laborables.

6.1.5 Fase IV: Seguiment

Una vegada tancat l'expedient, i en un termini no superior a trenta dies naturals, la comissió instructora estarà obligada a realitzar un seguiment sobre els acords adoptats, és a dir, sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades. Del resultat d'aquest seguiment

s'aixecarà una acta que recollirà les mesures a adoptar en el cas de que l'assetjament continués produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades. L'acta es remetrà a la junta directiva de l'entitat, a la persona responsable de prevenció de riscos laborals, a la comissió instructora i a la comissió d'igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

6.2 Via Externa: Administrativa i Judicial

Les vies de resolució externes són la via administrativa (Inspecció de Treball) i la via judicial. L'oportunitat i conveniència de cada procés depèn de diferents factors que cal considerar. Entre altres, la gravetat i l'abast de l'incident o incidents i la posició de la presumpta persona assetjadora en relació amb la persona assetjada (si hi ha diferències de poder, d'estatus, etc.).

És recomanable acudir en primer lloc a la via administrativa i, a continuació, a la via judicial laboral. L'actuació de la Inspecció de Treball (via administrativa) no sols té el benefici de la immediatesa i de la recerca d'ofici, sinó que els fets constatats en aquesta actuació tenen presumpció de certesa i poden fer-se valer en una via judicial laboral posterior. La via judicial penal s'hauria d'usar des del moment mateix en què una conducta pugui ser constitutiva de delictes.

Via administrativa

La Inspecció de Treball es regula per la Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i la normativa de desenvolupament. Les denúncies en matèria d'assetjament s'han d'assignar a personal degudament format en la matèria. Aquestes actuacions tenen caràcter preferent i han d'iniciar-se en el termini de 24 hores en el cas d'assetjament sexual i en qüestions relatives a risc per maternitat, i 7 dies en el cas de discriminació per raó de sexe.

L'actuació de la Inspecció de Treball consisteix a investigar quina ha set l'actuació de l'entitat davant el coneixement de l'assetjament. Algunes vegades, pot ser la Inspecció de Treball qui comunica els fets a l'organització en qüestió.

En matèria d'assetjament, la Inspecció de Treball no fiscalitza a la persona assetjadora a, sinó a l'entitat, en quant organisme encarregat de vetllar perquè hi hagi unes bones condicions de treball que impedeixin i previnguin l'assetjament, a més de que s'investiguin les comunicacions i denúncies internes rebudes.

Via judicial

Les possibilitats judicials davant un assetjament són la jurisdicció laboral o la jurisdicció penal.

Jurisdicció laboral

Des del punt de vista laboral, la Llei 36/2011, reguladora de la jurisdicció social, preveu una modalitat processal específica, en els articles 177 i següents, per la tutela dels drets fonamentals i de les llibertats públiques. Amb aquest procediment judicial es podrà concloure, dins dels termes següents:

- Declarar l'existència o no de vulneració de drets fonamentals i llibertats públiques.
- Declarar la nul·litat radical de l'actuació de l'empresa, associació patronal, Administració Pública o qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada.

- Ordenar el cessament immediat de l'actuació contrària a drets fonamentals o a llibertats públiques, o si escau, la prohibició d'interrompre una conducta o l'obligació de realitzar una activitat omesa, quan l'una o l'altra siguin exigibles segons la naturalesa del dret o llibertat vulnerats.
- Restablir a qui demanda en la integritat del seu dret i la reposició de la situació al moment anterior de produir-se la lesió del dret fonamental, així com la reparació de les conseqüències derivades de l'acció o omissió del subjecte responsable, inclosa la indemnització que pugui correspondre en els termes establerts en l'article 183.

També és possible que la persona assetjada, al·legant la submissió a una situació d'assetjament, sol·liciti l'extinció de la relació laboral en exercici de l'article 50 de l'estatut dels treballadors. En aquest cas, en via judicial es determinaria si es presenta alguna de les causes de l'article 50.1 de l'estatut dels treballadors i, en concret, si hi ha "incompliment greu de les seves obligacions per part de l'empresa" que habiliti la persona afectada a sol·licitar l'extinció per la seva pròpia voluntat.

Jurisdicció penal

Finalment, l'assetjament sexual en el treball pot ser constitutiu de delicte. L'assetjament sexual laboral està tipificat com a delicte en l'article 184 de la Llei orgànica 10/1995, del Codi Penal.

En aquest precepte es defineix l'assetjament sexual com "la sol·licitud de favors de naturalesa sexual, per a si o per a un tercer, en l'àmbit d'una relació laboral, docent o de prestació de serveis, continuada o habitual, i amb tal comportament provocar a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant". A aquesta conducta se li imputa "una pena de presó de tres a cinc mesos o de multa de sis a deu mesos".

Es preveuen dues possibles situacions en les quals la pena pot ser de més gravetat:

- Que la persona culpable d'assetjament sexual hagi comès el fet valent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les legítimes expectatives que aquella pugui tenir en l'àmbit de la relació indicada.
- Que la víctima sigui especialment vulnerable, per raó de la seva edat, discapacitat o situació.

D'altra banda, està tipificada com a delicte la conducta de discriminació en el treball per raó de sexe en l'article 314 del Codi Penal. En la mesura en què una conducta d'assetjament per raó de sexe es qualifiqui com a conducta de discriminació en el treball entraria dins de la figura delictiva.

Cal insistir en acudir a la via administrativa abans de la via judicial laboral. Els fets declarats provats per la Inspecció de Treball tenen presumpció de certesa, ja que són el resultat d'un treball de recerca in situ en el propi centre de treball i amb la garantia de la immediatesa, especialment en els casos d'assetjament sexual i per raó de sexe.

5.4 Resum gràfic de l'activació del protocol

7. Comunicació del protocol

La comunicació és un element fonamental en les organitzacions. Una bona comunicació i difusió sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe en facilita l'activació del protocol en cas de ser necessari, així com la prevenció de que aquestes situacions es duguin a terme. Formar i informar a la plantilla en general sobre el tema ajuda a identificar conductes constituents d'assetjament, per tal d'evitar-les i denunciar-les en el cas que es duguin a terme.

Amb l'elaboració del protocol i la seva difusió, totes les persones de COCEMFE Barcelona han de saber que determinats comportaments i actituds no es toleraran, i que es disposa de mecanismes per a prendre mesures immediates si es té coneixement.

Una informació general sobre l'assetjament en l'àmbit laboral per a la plantilla i la junta directiva és essencial per a començar a prendre consciència i sensibilitzar sobre l'abast del problema i avançar en un canvi de model de relació social en l'entitat entre homes i dones.

L'elaboració del protocol és condició necessària, però no suficient. La política de l'empresa només serà útil si tothom la coneix i l'entén. En aquest sentit, la difusió del protocol ha de ser una eina important de sensibilització.

La comunicació de la política de l'empresa en relació amb l'assetjament ha de ser:

- Fàcil d'entendre: un llenguatge senzill i entenedor per a tothom.
- Accessible: es difon i s'exposa en un lloc on totes les persones tinguin accés.
- Adequada: apropiat al lloc de treball i a les necessitats de l'entitat.
- Coherent amb el conjunt de polítiques i programes de l'entitat, especialment les polítiques i accions emmarcades en els plans o mesures d'igualtat i amb la participació activa de salut i seguretat en el treball.
- Sostinguda al llarg del temps: fa falta garantir la continuïtat en el temps i fer accions específiques per a donar a conèixer el protocol a totes les persones que s'incorporen a l'empresa.

A continuació, es detalla les accions de difusió a dur a terme:

Acció	Descripció
Creació d'infografies	Creació d'una infografia resum de les accions a considerar assetjament, així com d'una infografia esquematitzada de com activar el protocol
Distribució del protocol a la plantilla	Distribució d'una còpia del protocol a la plantilla, així com de les infografies resum. Tenir en compte fer la distribució cada vegada que s'incorpori algú a la plantilla
Sessions formatives i informatives	Formació de 15h a la plantilla i junta directiva sobre què és l'assetjament en el lloc de treball, la seva prevenció, el protocol i l'activació del mateix, així com temàtiques relacionades.
Cartells informatius	Realització i distribució de cartells informatius sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, l'activació del protocol i les persones referents en l'oficina de l'entitat, així com en les activitats que es duguin a terme per part dels projectes d'aquesta.

La formació relacionada amb el protocol tindrà els següents continguts:

- Què és i què no és assetjament. La visió dels participants, els efectes, els factors de risc. Aprendre a identificar el problema.
- Com prevenir l'assetjament
- Eines de gestió de situacions constituents d'assetjament: L'acompanyament a la víctima

- Informació sobre els processos interns: sistema de gestió de les comunicacions i denúncies.
- Informació sobre les vies externes de protecció i resposta (via administrativa i via judicial).

8. Entrada en vigor i calendari

El contingut del present protocol és d'obligat compliment, entrant en vigor a partir del dia següent a la seva aprovació en l'assemblea general o, en el seu defecte, en reunió de junta directiva. El mateix dia d'entrada en vigor s'entregarà una còpia (física o electrònica) a la plantilla de COCEMFE Barcelona, sense perjudici de rebre la informació i formació especificada en el punt anterior. Així mateix, el protocol serà revisat en els supòsits i terminis determinats en el punt 8 del mateix.

El present procediment no impedeix el dret de la víctima a denunciar, en qualsevol moment, davant la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, així com davant la jurisdicció civil, laboral o penal.

La calendarització prevista del protocol és la següent:

	2022		2023				2024				2025				2026
	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
Aprovació del protocol	■														
Entrada en vigor	■														
Distribució plantilla	■	■													
Elaboració de materials de difusió		■	■	■											
Formació				■				■				■			
Avaluació continuada	■		■		■		■		■		■		■		
Avaluació anual			■				■				■				■
Avaluació final															■

9. Seguiment i avaluació del protocol

Per tal de poder saber si la implementació del protocol està essent correcta o no és suficient, així com per poder millorar contínuament, es necessària fer un seguiment i avaluació constant del protocol i de la seva execució. Per tant, de manera periòdica, s'elaborarà un informe de seguiment per tal de detectar els punts a millorar, modificar o incloure en el protocol.

Aquesta avaluació serà qualitativa i quantitativa. La qualitativa s'esdevindrà de manera subjectiva per part de la plantilla i, si s'escau, de les persones participants de les activitats dutes a terme per l'entitat; mitjançant una enquesta anònima semiestructurada on s'inclouin valoracions personals, percepcions, opinions, etc. La part quantitativa, per altra banda, s'extraurà del registre tant de les accions formatives i informatives com de les denúncies ateses, inclòs el procediment i resolució de les mateixes, el compliment dels tempos i de les obligacions legals, etc. Els materials d'avaluació estan disponibles en els annexos

10. Annexos

Annex I Model Denúncia

<i>Data de recepció:</i>		<i>Nº de Registre:</i>	
I. Qui presenta la denúncia?			
<input type="checkbox"/> Persona afectada		<input type="checkbox"/> Altres Nom i Cognoms: Relació amb COCEMFE Barcelona:	
II. Dades de la persona afectada			
Nom:		Cognoms:	
DNI/NIE:		Data de naixement:	
Sexe:	Telèfon 1:	Telèfon 2:	
Direcció:			
Municipi i CP:		e-mail:	
Relació amb COCEMFE Barcelona:			
<input type="checkbox"/> Treballador/a <input type="checkbox"/> Extern/a <input type="checkbox"/> Voluntari/a <input type="checkbox"/> Soci/a <input type="checkbox"/> Participant De quin programa? _____			
Tipus de denúncia:			
<input type="checkbox"/> Assetjament sexual <input type="checkbox"/> Assetjament per raó de sexe <input type="checkbox"/> No estic segur/a			
Estàs en situació d'especial vulnerabilitat?			
<input type="checkbox"/> Discapacitat de 30 anys <input type="checkbox"/> Víctima de violència masclista <input type="checkbox"/> Primera feina <input type="checkbox"/> Menor <input type="checkbox"/> Major de 60 anys <input type="checkbox"/> Altres (especifica) _____			
III. Dades de la persona denunciada			
Nom:		Cognoms:	
Relació amb la persona afectada:			
Relació amb COCEMFE Barcelona:			
<input type="checkbox"/> Treballador/a <input type="checkbox"/> Extern/a <input type="checkbox"/> Voluntari/a <input type="checkbox"/> Soci/a <input type="checkbox"/> Participant De quin programa? _____			
IV. Descripció dels fets:			
Incloure un relat dels fets denunciats, adjuntat les fulles numerades que siguin necessàries, incloent dates en les quals van tenir lloc els fets sempre que sigui possible:			

V. Testimonis i proves

En cas que hi hagi testimonis indicar nom i cognoms i contacte:

Adjuntar o especificar qualsevol mitjà de prova que consideri oportú (missatges de text, transcripcions de gravacions, imatges, etc. Si tens gravacions o altres mitjans audiovisuals, anomena'ls):

Vols afegir alguna cosa més?

Lloc i data:

Signatura

Annex II Compromís de Confidencialitat

Jo _____,
major d'edat i amb DNI _____ en qualitat de Persona de referència Testimoni, i participant del procediment de recepció, tramitació, investigació i/o resolució de la denúncia per assetjament sexual i/o per raó de sexe amb nº de registre _____, em comprometo a respectar la confidencialitat, privacitat, intimitat i imparcialitat de les parts al llarg de les diferents fases del procediment.

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 poguessin 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 recerca de les quals 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 rebut la informació de la responsabilitat disciplinària en què podria incórrer per l'incompliment de les obligacions anteriorment exposades.

A _____ a ____ de _____ de _____

Signat _____

